

## **ABSTRACT**

*In order to improve employee's working performance and welfare, A Automotive Importing Company in Jakarta sets a performance-based incentives remuneration policy. Insetives given to specified level of employment (Low Level Management/Golongan 3 at Operation Division) that includes outsourced and freelancer employee. Employee Performance Appraisal must be conducted objectively to determine fair employee's performance result and review. To achieve this mission, employee appraisal should be conducted based on a clear and measurable criterias. This study aims to determine the criteria for performance appraisal. Spencer's Competence used in this study to determine the criteria for performance appraisal and AHP (Analytical Hierarchy Process) used for weighting those criterias. In this study, data collected through questionnaires, interviews, and observations. Participants consist of 4 directors from this company and 5 participants from Golongan 3 Employment Level as samples for appraisal and incentive calculation simulation. This study shows that from 6 Spencer's Competencies, Achievement & Action Crteria and Cognitive Skill Criteria are the most important aspects for this appraisal, compared with others 4 criterias such as Personal Effectiveness, Helping & Human Resource, Leadership, and Managerial Skill. Company will take advantages through this objective performance appraisal and incentive plan. Company has visibilitie sabout its employee's performance and able to motivate their employees to work more effectively, efficiently, maintan their outstanding performance, increase honesty level and also increase loyalty level.*

**MERCU BUANA**

*Keyword: Insetives, Employee Appraisal, Appraisal Criteria, AHP, and Appraisal Methode Design*

## **ABSTRAK**

Sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para karyawannya, sebuah perusahaan jasa pembelian dan impor kendaraan menerapkan kebijakan pemberian remunerasi insentif. Pemberian insentif ini diberikan kepada karyawannya yang berada di Golongan 3-Divisi Operasi (karyawan *outsourced* dan karyawan borongan/*freelancer*) berdasarkan prestasi kerja karyawan tersebut. Penilaian prestasi karyawan yang obyektif mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan ini harus berdasarkan kriteria-kriteria kinerja yang jelas serta terukur. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan kriteria penilaian kinerja dan merancang metode/format penilaian kinerja karyawan Golongan 3 sebagai dasar untuk pemberian insentif secara individual untuk karyawan di golongan 3 tersebut. Pendekatan dengan Kompetensi Spencer digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan kriteria penilaian kinerja karyawan dan menggunakan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) untuk pembobotan kriteria penilaian berdasarkan kebutuhan perusahaan. Dalam penelitian ini, kegiatan pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan observasi. Responden penelitian ada 4 orang direktur perusahaan untuk pembobotan kriteria penilaian kinerja dan 5 orang karyawan perusahaan dari Golongan 3 sebagai sampel simulasi untuk penilaian kinerja dan perhitungan capaian kinerja karyawan individual serta insentif yang didapatkannya. Dari 6 kriteria penilaian diperoleh bahwa Aspek Aksi & Keberhasilan (*Achievement & Action*), Aspek Kemampuan Kognitif (*Cognitive Skill*) merupakan hal paling penting dalam penilaian kinerja karyawan golongan 3 ini, dibandingkan dengan 4 kriteria lainnya, yaitu Aspek Kepribadian Karyawan (*Personal Effectiveness*), Aspek Sumber Daya Manusia dan Sikap Melayani (*Helping & Human Resource*), Aspek Kepemimpinan (*Leadership*), dan Aspek Kemampuan Manajerial (*Managerial Skill*). Dengan rancangan penilaian kinerja dan pemberian insentif yang obyektif maka perusahaan akan memiliki visibilities terhadap kinerja karyawannya sehingga dapat memotivasi karyawannya agar dapat bekerja lebih jujur, efektif, dan efisien.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja Karyawan, Kriteria Penilaian, AHP, Perancangan Metode Penilaian