ABSTRAKS

ROBY TANU. 2006060045. PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS)* DAN *MANAGEMENT BY OBJECTIVES (MBO)* PADA PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK KCP ABC. Skripsi Jakarta.

Persaingan usaha perbankan dewasa ini tidak dapat dihindarkan lagi, mengingat bisnis perbankan ialah dibidang jasa yaitu memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap produk dan jasa di bidang keuangan. Setiap bank berusaha meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia yang berperan penting dalam melayani para nasabah secara langsung, selain juga kemampuan sumber daya teknologi yang terus ditingkatkan secara berkesinambungan. Di dalam dunia kerja, penilaian kinerja karyawan mempunyai peran penting. Hal ini berkaitan dengan keputusan yang akan diambil perusahaan, terkait kinerja dari karyawannya.

Metode yang dipakai oleh PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK KCP ABC, yaitu Graphic Rating Scale. Namun pada pelaksanaannya metode ini dinilai masih belum efektif. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang menganggap formalitas, penilaian bersifat subjektif, tidak ada standar yang jelas dan terukur, serta feedback atas capaian kinerja karyawan. Akibatnya karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja. Untuk menanggulanginya penulis menyusun metode penilaian, yakni metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dan Management by Objectives (MBO). Metode BARS bisa mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan yang cenderung subjektif. Sedangkan, metode MBO mengakomodasi kebutuhan perusahaan akan standar dan feedback dalam penilaian kinerja karyawan. Dengan menggunakan kedua metode ini diharapkan dapat menyelesaikan masalah penilaian kinerja karyawan pada PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK KCP ABC, hingga akhirnya karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan penuh motivasi.

Kata kunci : Penilaian Kinerja, Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dan *Management By Objectives (MBO)*