

ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* (BARS) PADA PT. ENERGI UNGGUL PERSADA JAKARTA

Grace Regina Natalia Malihing¹, Irwin Ananta Vidada²
Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
gnataliamalihing@gmail.com¹

Informasi Artikel	Abstract
Vol: 2 No : 8 Agustus 2025 Halaman : 38-52 Keywords: <i>Performance Assessment, BARS Method</i>	This thesis discusses the performance appraisal system to improve employee performance, which will improve the success of the organization. The success of the actions required to carry out tasks in order to achieve a goal does not only depend on the infrastructure, facilities, and technological capabilities available today, but also the utilization of available human resources. In this study, the Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) method is used to assist decision makers in determining the final value of the best alternative ranking. This study aims to be able to apply the BARS method in supporting employee performance assessment, with decision support techniques that can help decision makers produce objective decisions. Based on the results of calculations using 5 assessment criteria and 10 employees, the BARS method has been proven to produce decisions for the best employees with a value of 3.85 for the first employee. Suggestions for further research are to add Behavior Anchor to each criterion to make the ranking results more objective.

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang sistem penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Keberhasilan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dalam rangkai mencapai suatu tujuan tidak hanya bergantung pada prasarana, sarana, dan kemampuan teknologi yang tersedia saat ini, tetapi juga pendayagunaan sumber daya manusia yang tersedia. Pada penelitian ini menerapkan metode *Behaviourally Anchor Rating Scale* (BARS) digunakan untuk membantu pengambil keputusan dalam menentukan nilai akhir perankingan alternatif terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk dapat menerapkan metode BARS dalam mendukung penilaian kinerja karyawan, dengan teknik pendukung keputusan dapat membantu pengambil keputusan menghasilkan keputusan secara obyektif. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan 5 kriteria penilaian dan 10 karyawan, metode BARS terbukti menghasilkan keputusan untuk karyawan terbaik dengan nilai 3,85 pada karyawan pertama. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah menambahkan Behaviour Anchor pada setiap kriteria untuk membuat hasil perankingan lebih obyektif.

Kata Kunci: *Performance Assessment, BARS Method*

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi dasar untuk mengukur sejauh mana kontribusi individu sesuai dengan target perusahaan (Zuhdi et al., 2025). Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin tinggi pula kualitas produk dan layanan yang dihasilkan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing di pasar. Namun, kenyataannya masih banyak perusahaan yang belum memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas dan terstruktur sehingga hasilnya kurang obyektif dan tidak maksimal (Astari, 2023). Kondisi tersebut seringkali menyebabkan penurunan motivasi karyawan karena mereka tidak mendapatkan umpan balik yang tepat mengenai hasil kerjanya. Hal ini juga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan terhadap klien maupun mitra bisnis (Sugiono et al., 2024).

PT. Energi Unggul Persada sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit menghadapi berbagai persoalan terkait kinerja karyawannya. Salah satu masalah utama

adalah keterlambatan dalam merespon panggilan klien yang dapat memakan waktu hingga dua jam, sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Selain itu, pengiriman barang logistik seringkali tertunda bahkan sampai lebih dari dua bulan karena dokumen permintaan tidak segera diproses. Situasi ini menunjukkan lemahnya manajemen kerja serta prioritas yang tidak seimbang di antara tugas-tugas karyawan. Permasalahan tersebut jelas berpotensi merugikan perusahaan dari sisi pelayanan maupun citra (Machali & MP, 2021).

Faktor lain yang mengganggu efektivitas kerja adalah perilaku karyawan di jam kerja yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Banyak ditemukan kasus karyawan bermain handphone, berbicara hal-hal di luar pekerjaan, bahkan terlambat hadir di kantor. Jadwal kerja yang dimulai pukul 08.00 sering kali tidak dipatuhi, dengan beberapa karyawan datang hampir satu jam lebih lambat tanpa sanksi yang tegas. Ketidaksiplinan ini memicu rasa ketidakadilan di kalangan karyawan lain yang bekerja sesuai aturan. Kondisi demikian mengurangi motivasi dan menghambat tercapainya kinerja optimal.

Urgensi penelitian ini semakin jelas karena perusahaan tidak memiliki sistem evaluasi kinerja yang transparan dan terukur. Selama ini, penilaian hanya didasarkan pada faktor kehadiran, hasil persetujuan pekerjaan dengan klien atau vendor, serta perilaku umum karyawan. Tidak adanya parameter yang jelas membuat evaluasi bersifat subjektif dan tidak mencerminkan performa sebenarnya. Karyawan pun tidak memperoleh masukan yang konstruktif untuk memperbaiki kekurangan mereka. Oleh karena itu, diperlukan metode yang lebih sistematis dan objektif untuk mengukur kinerja.

Salah satu metode yang dianggap efektif dalam penilaian kinerja adalah *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) (FATIMAH, 2021). Metode ini berfokus pada perilaku nyata karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan menggunakan skala yang terukur, mulai dari “tidak sesuai” hingga “sangat sesuai.” Kelebihan BARS adalah kemampuannya menggabungkan aspek kuantitatif dan kualitatif dalam evaluasi kinerja. Dengan begitu, hasil penilaian menjadi lebih adil dan dapat dipertanggungjawabkan (Flora et al., 2024). Penerapan metode ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM perusahaan sekaligus kepuasan klien.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa metode BARS mampu meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja karyawan. Misalnya, penelitian (Nazarudin A et al., 2023) yang dilakukan di sebuah kafe menemukan bahwa metode ini dapat mengatasi masalah kurangnya transparansi dalam evaluasi. Penelitian lain oleh Putri et al. (2022) menunjukkan bahwa BARS mampu memberikan ruang bagi penilaian yang lebih kaya umpan balik dan tidak hanya bergantung pada satu pihak. Selain itu, studi oleh Suwanda & Rahadi (2023) di PT Indomarco Prismatama membuktikan bahwa penggunaan BARS mendukung evaluasi rutin karyawan secara konsisten. Bukti-bukti tersebut menunjukkan relevansi metode ini dalam berbagai jenis organisasi.

Meski demikian, penelitian tentang penerapan BARS masih terbatas pada sektor tertentu dan belum banyak dilakukan pada industri pengolahan minyak kelapa sawit. Penelitian yang dilakukan Flora et al. (2024) di Puskesmas Gorontalo memang menunjukkan keunggulan metode ini dalam menilai kerja sama tim, namun konteksnya berbeda dari sektor industri. Demikian pula penelitian Tanisri et al. (2024) pada staf logistik ritel lebih menekankan aspek perancangan sistem penilaian. Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan kebaruan karena mencoba mengaplikasikan metode BARS pada konteks PT. Energi Unggul Persada. Kebaruan ini penting karena karakteristik perusahaan berbeda dengan organisasi jasa maupun ritel.

Fokus penelitian ini diarahkan pada dua hal utama, yaitu penerapan metode BARS dalam menilai kinerja karyawan dan hasil evaluasi yang diperoleh dari penerapan metode tersebut. Dengan fokus tersebut, penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas sistem baru dibandingkan dengan metode evaluasi lama. Selain itu, fokus ini juga membantu dalam menemukan permasalahan spesifik yang dihadapi karyawan sehari-hari. Dengan begitu, penelitian tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga praktis dan aplikatif. Hal ini sejalan dengan kebutuhan perusahaan dalam memperbaiki sistem penilaiannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode BARS pada PT. Energi Unggul Persada. Selain itu, penelitian ini juga

bertujuan mengevaluasi hasil penilaian agar dapat dilihat sejauh mana efektivitas metode tersebut dalam meningkatkan kualitas kerja. Hasil penelitian diharapkan menjadi acuan dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih baik. Dengan adanya tujuan yang jelas, penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan maupun pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Tujuan ini juga menjadi dasar arah penelitian agar tetap fokus dan sistematis.

Manfaat penelitian tidak hanya dirasakan oleh penulis sebagai pemenuhan syarat akademik, tetapi juga bagi pihak-pihak terkait. Bagi kalangan akademik, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam kajian tentang metode penilaian kinerja. Bagi PT. Energi Unggul Persada, penelitian ini dapat memberikan masukan praktis dalam memperbaiki sistem evaluasi yang ada. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menjawab persoalan keterlambatan, ketidakdisiplinan, serta rendahnya kepuasan klien. Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi baik secara teoritis maupun praktis.

Secara keseluruhan, penelitian ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa sistem penilaian kinerja di PT. Energi Unggul Persada dapat berjalan lebih objektif, transparan, dan efektif. Metode BARS dipandang sebagai alternatif solusi yang mampu menjawab permasalahan-permasalahan kinerja yang ada. Dengan penerapan metode ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memperkuat kepercayaan klien. Penelitian ini juga berkontribusi dalam mengisi celah penelitian sebelumnya yang belum menyentuh sektor industri pengolahan minyak kelapa sawit. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi tinggi baik bagi perusahaan maupun perkembangan ilmu manajemen modern.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-statistika yang tidak bergantung pada perhitungan statistik, melainkan lebih menekankan pada analisis langsung terhadap fenomena yang diteliti. Desain penelitian berfungsi sebagai peta jalan yang membimbing peneliti sejak tahap penentuan instrumen, pemilihan sampel, hingga analisis data sehingga tujuan penelitian dapat dicapai secara sistematis. Pendekatan ini dipilih untuk mendukung penelitian mengenai evaluasi kinerja karyawan di PT. Energi Unggul Persada menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). Dengan adanya desain penelitian yang terstruktur, peneliti dapat meminimalisasi kesalahan dan meningkatkan keakuratan hasil yang diperoleh (Syahroni, 2022).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada Divisi Project Downstream Departement Head PT. Energi Unggul Persada yang berjumlah 10 orang. Populasi dipahami sebagai keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Dalam konteks ini, populasi yang terbatas memberikan keuntungan bagi peneliti karena memungkinkan dilakukannya pengumpulan data secara menyeluruh. Hal ini juga mempermudah proses analisis sehingga hasil penelitian dapat lebih mendalam dan spesifik (Suryani et al., 2023)

Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Karena jumlah populasi kurang dari seratus, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena seluruh karyawan di Divisi Project Downstream Departement Head memiliki relevansi langsung dengan topik yang dikaji. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terdiri atas 10 karyawan yang dianggap representatif untuk menggambarkan fenomena yang diteliti (Febriani & Ramli, 2023)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat metode utama, yaitu wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan manajer yang memahami permasalahan di perusahaan, dalam hal ini Ibu Isma Dewi Kartika, untuk memperoleh informasi mendalam tentang kinerja dan evaluasi karyawan. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas kerja di perusahaan untuk menemukan permasalahan nyata. Studi kepustakaan digunakan untuk menelaah jurnal, buku, dan literatur terkait penilaian kinerja karyawan. Dokumentasi melengkapi

data melalui arsip, laporan, dan foto yang relevan dengan objek penelitian. Kombinasi keempat metode ini memberikan data yang komprehensif.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap yang mengacu pada penerapan metode BARS. Pertama, critical incident dikumpulkan melalui wawancara dan observasi untuk mengidentifikasi perilaku kinerja efektif maupun tidak efektif. Kedua, insiden tersebut dikelompokkan ke dalam dimensi pekerjaan tertentu yang relevan. Ketiga, insiden didistribusikan ulang oleh kelompok yang memahami tugas kerja untuk memastikan keakuratan kategorisasi. Keempat, setiap insiden dinilai berdasarkan skala efektivitas perilaku. Tahap terakhir adalah menyusun alat penilaian akhir yang berfungsi sebagai pedoman dalam mengevaluasi kinerja karyawan (Rustiawan et al., n.d.)

Perhitungan kinerja karyawan dengan metode BARS dilakukan dengan memberikan skor pada setiap perilaku sesuai indikator yang telah ditetapkan. Skor tersebut kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai agregat, yang selanjutnya dievaluasi terhadap standar perusahaan. Misalnya, kriteria penilaian meliputi kemampuan menjual produk, berkomunikasi dengan konsumen, mempresentasikan produk, bekerja dalam tim, memecahkan masalah, serta kemampuan belajar dan berkembang. Setiap kriteria diberi bobot tertentu, sehingga penilaian menjadi proporsional dan lebih objektif (Rifani et al., 2024).

Hasil akhir penilaian ditentukan dengan menjumlahkan skor dari setiap kriteria yang dikalikan bobotnya, kemudian dibandingkan dengan skala kategori. Skala penilaian terdiri dari lima tingkatan, mulai dari buruk hingga sangat baik. Rentang nilai rata-rata juga ditetapkan untuk mengklasifikasikan kinerja, misalnya skor 4,51–5,00 dikategorikan sangat baik, sedangkan skor 1,00–1,50 dikategorikan buruk. Dengan sistem ini, evaluasi kinerja menjadi lebih transparan karena setiap perilaku yang dinilai memiliki dasar indikator yang jelas dan terukur. Contoh perhitungan diberikan untuk alternatif A1, yakni salah satu karyawan yang dinilai berdasarkan enam kriteria utama. Setelah dikalikan dengan bobot masing-masing kriteria, diperoleh skor total sebesar 4,15. Skor ini termasuk dalam kategori baik menurut skala yang digunakan. Proses ini menunjukkan bagaimana metode BARS mampu memberikan gambaran nyata tentang kinerja individu, tidak hanya berdasarkan persepsi subjektif, melainkan dengan data yang sistematis. Dengan demikian, hasil penilaian dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial (Sukanto et al., 2021).

Secara keseluruhan, desain penelitian ini dirancang untuk memberikan evaluasi kinerja karyawan PT. Energi Unggul Persada yang lebih objektif dan sistematis. Penggunaan metode BARS dianggap tepat karena mampu mengurangi bias penilaian dan menyajikan hasil yang lebih transparan. Dengan melibatkan seluruh karyawan pada divisi yang diteliti, hasil penelitian diharapkan relevan dan representatif. Penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga memberikan kontribusi pada pengembangan kajian manajemen kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer, yaitu hasil wawancara langsung dengan key informan, Ibu Isma Dewi Kartika selaku Cost Control Section Head Divisi Project Downstream PT. Energi Unggul Persada, serta dilengkapi dokumen dan arsip perusahaan yang relevan. Penelitian berfokus pada Divisi Project Downstream yang terdiri dari 10 orang karyawan. Struktur organisasi PT. Energi Unggul Persada menjadi salah satu dasar penting dalam penelitian, karena melalui struktur tersebut dapat dipahami pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab setiap bagian dalam mendukung operasional perusahaan. Pada bagian downstream, peran divisi yang diteliti sangat strategis, sehingga pemilihan key informan dan sampel dilakukan untuk memperoleh data yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian.

PT. Energi Unggul Persada bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) untuk menghasilkan berbagai produk bernilai tambah, termasuk biodiesel, minyak goreng, fatty acid, dan stearin. Perusahaan mengoperasikan kilang dengan kapasitas produksi besar, misalnya 1.100.000 ton

per tahun untuk minyak goreng dan 1.221.000 ton per tahun untuk biodiesel. Selain produksi, perusahaan juga mengelola infrastruktur seperti tangki penyimpanan berkapasitas hingga 10.000 ton dan jalur distribusi melalui pipe rack menuju dermaga. Kegiatan pemasaran dilakukan untuk pasar domestik maupun ekspor ke Tiongkok dan Eropa. Perusahaan juga memperhatikan aspek lingkungan dan sosial melalui pengelolaan limbah, mitigasi risiko bencana, serta program pemberdayaan masyarakat (PPM). Dengan demikian, tujuan utama PT. Energi Unggul Persada adalah mengoptimalkan potensi kelapa sawit menjadi produk energi berkelanjutan sekaligus menjaga kepatuhan terhadap standar industri global.

Secara khusus, Divisi Project Downstream memiliki tujuan strategis untuk mendukung kinerja perusahaan melalui pengembangan dan optimalisasi infrastruktur produksi serta utilitas energi. Divisi ini juga bertugas mengelola manajemen anggaran, melakukan transmisi dokumen secara resmi, serta melaksanakan pemantauan dan pelaporan proyek secara rutin. Pembagian tugas di dalam divisi mencakup pengembangan infrastruktur, peningkatan efisiensi energi, pengelolaan dokumen, serta pengawasan risiko proyek. Untuk menilai kinerja karyawan di divisi ini, penelitian menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) yang mencakup lima aspek utama, yaitu kedisiplinan, kerja sama tim, kejujuran, tanggung jawab, dan inovasi. Dengan instrumen ini, penilaian kinerja diharapkan lebih objektif, terukur, dan relevan dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Tabel 1. Form Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Metode BARS

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan :								Periode :	
Jabatan :									
Divisi :									
Atasan :									
B.PERFORMA KERJA									
No	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja								
2	Kerja Tim								
3	Kejujuran								
4	Tanggung Jawab								
5	Inovatif								
Total									

(Sumber : Dibuat oleh penulis, 2025)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dan diskusi dengan Ibu Isma Dewi Kartika selaku Cost Control Section Head PT. Energi Unggul Persada, tersusunlah tabel perumusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dengan lima aspek utama yaitu disiplin, kerja sama tim, kejujuran, tanggung jawab, dan inovatif. Setiap aspek memiliki indikator penilaian mulai dari skor 1 hingga 5, yang menggambarkan perilaku nyata karyawan dari kategori terendah hingga tertinggi, misalnya kedisiplinan diukur dari tingkat kepatuhan terhadap aturan hingga ketidakhadiran tanpa izin, sedangkan inovasi dinilai dari kontribusi individu dalam menciptakan ide baru yang berdampak pada divisi, departemen, hingga organisasi. Sistem BARS ini memungkinkan evaluasi kinerja menjadi lebih objektif karena setiap skor didasarkan pada contoh perilaku yang jelas dan terukur. Dengan instrumen ini, penilaian dilakukan oleh atasan kepada 10 karyawan di Divisi

Project Downstream, sehingga hasilnya dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang kualitas kerja karyawan serta dasar perbaikan kinerja di masa mendatang.

Tabel 2. Form Penilaian Kinerja Karyawan 1 Berdasarkan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Muthia Liza Habibie							Periode : Agustus,2024		
Jabatan : Administrasi									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%				4		4	0,8
2	Kerja Tim	30%				4		4	1,2
3	Kejujuran	20%				4		4	0,8
4	Tanggung Jawab	15%			3			3	0,45
5	Inovatif	15%			3			3	0,45
Total								18	3,7

(Sumber : diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 1 Muthia Liza Habibie mendapatkan score dari total sejumlah 18 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah 3,7 dan hasil Penilaian kinerja karyawan dinyatakan baik. berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan kerja saudari Muthia Liza Habibie periode Mei 2025 tercatat hanya sekali melakukan pelanggaran kecil, yaitu masih dalam batas toleransi, kerjasama tim saudari Muthia Liza Habibie saat ini bekerja sama dengan baik, mau membantu rekan kerja, serta tidak menimbulkan konflik, aspek kejujuran saudari Muthia liza Habibie saat ini hasil kerja yang di laporkan pada atasan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih dalam batas toleransi, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudari Muthia Liza Habibie mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang di instruksikan, serta untuk aspek inovatif saudari Mutia Liza Habibie melakukan hal baru ditingkat departement sehingga meningkatkan performa departement.

Tabel 3. Form Penilaian Kinerja Karyawan 2 Berdasarkan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Fransisca Marseilla								Periode : Agustus,2024	
Jabatan : Administrasi									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No.	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%			3			3	0,6
2	Kerja Tim	30%			3			3	0,9
3	Keuiuran	20%				4		4	0,8

4	Tanggung Jawab	15%			3			3	0,45
5	Inovatif	15%	1					1	0,15
Total								14	2,9

(Sumber : diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas didapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 2 Fransisca Marseilla mendapatkan score dari total sejumlah 14 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah **2,9** dan hasil Penilaian kinerja karyawan dinyatakan **cukup**. berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan saudari Fransisca Marseilla periode Mei 2025 tercatat cukup disiplin, kadang lalai terhadap aturan namun masih bisa di perbaiki, kerjasama tim saudari Fransisca Marseilla menyelesaikan tugas dengan kecepatan standar, tetapi kadang kurang efisien dalam penggunaan waktu atau sumber daya, aspek kejujuran saudari Fransisca Marseilla saat ini sesekali tidak melaporkan hasil kerjanya kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudari Fransisca Marseilla mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang di instruksikan, serta untuk aspek inovatif untuk saudari Fransisca Marseilla tidak melakukan hal baru dalam divisi atau organisasi sama sekali.

Tabel 4. Form Penilaian Kinerja Karyawan 3 Berdasarkan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Yunita Imelda							Periode : Agustus,2024		
Jabatan : Administrasi									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No.	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%			3			3	0,6
2	Kerja Tim	30%			3			3	0,9
3	Kejujuran	20%				4		4	0,8
4	Tanggung Jawab	15%				4		4	0,6
5	Inovatif	15%		2				2	0,3
Total								16	3,2

(Sumber : diolah peneliti,2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas di dapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 3 Yunita Imelda mendapatkan score dari total sejumlah 16 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah **3,2** dan penilaian karyawan dinyatakan cukup, berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan saudari Yunita Imelda periode Mei 2025 tercatat cukup disiplin, kadang lalai terhadap aturan namun masih bisa di perbaiki, kerjasama tim saudari Yunita Imelda menyelesaikan tugas dengan kecepatan standar, tetapi kadang kurang efisien dalam penggunaan waktu atau sumber daya, aspek kejujuran saudari Yunita Imelda saat ini sesekali tidak melaporkan hasil kerjanya kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudari Yunita Imelda selalu mengerjakan tugas dan menyelesaikan tugas tepat waktu mesti kadang-kadang melakukan kesalahan, serta aspek inovatif untuk saudari Yunita Imelda melakukan hal baru untuk meningkatkan performa kerja.

Tabel 5. Form Penilaian Kinerja Karyawan 4 Berdasarkan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Adelia Regita Hapsari								Periode : Agustus,2024	
Jabatan : Administrasi									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No.	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%				4		4	0,8
2	Kerja Tim	30%				4		4	1,2
3	Kejujuran	20%				4		4	0,8
4	Tanggung Jawab	15%				4		4	0,6
5	Inovatif	15%			3			3	0,45
Total								19	3,85

(Sumber : diolah peneliti,2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas di dapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 4 Adelia Regita Hapsari mendapatkan score dari total sejumlah 19 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah **3,85** dan penilaian karyawan dinyatakan **baik**, berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan kerja saudara Adelia Regita Hapsari Mei 2025 tercatat hanya sekali melakukan pelanggaran kecil, yaitu masih dalam batas toleransi, kerjasama tim saudara Adelia Regita Hapsari saat ini bekerja sama dengan baik, mau membantu rekan kerja, serta tidak menimbulkan konflik, aspek kejujuran saudara Adelia Regita Hapsari saat ini hasil kerja yang di laporkan pada atasan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih dalam batas toleransi, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudara Adelia Regita Hapsari selalu mengerjakan tugas dan menyelesaikan tugas tepat waktu mesti kadang-kadang melakukan kesalahan, serta untuk aspek inovatif saudara Adelia Regita Hapsari melakukan hal baru ditingkat departement sehingga meningkatkan performa departement.

Tabel 6. Form Penilaian Kinerja Karyawan 5 Berdasarkan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Yohana Atlanta							Periode : Agustus,2024		
Jabatan : Engineering									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%				4		4	0,8
2	Kerja Tim	30%				4		4	1,2
3	Kejujuran	20%				4		4	0,8
4	Tanggung Jawab	15%			3			3	0,45
5	Inovatif	15%			3			3	0,45

Total	18	3,7
-------	----	-----

(Sumber : diolah peneliti,2025)

Berdasarkan tabel 6 diatas didapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 5 Yohana Atlanta mendapatkan score dari total sejumlah 18 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah **3,7** dan hasil Penilaian kinerja karyawan dinyatakan **baik**. berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan kerja saudari Yohana Atlanta periode Mei 2025 tercatat hanya sekali melakukan pelanggaran kecil, yaitu masih dalam batas toleransi, kerjasama tim saudari Yohana Atlanta saat ini bekerja sama dengan baik, mau membantu rekan kerja, serta tidak menimbulkan konflik, aspek kejujuran saudari Yohana Atlanta saat ini hasil kerja yang di laporkan pada atasan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih dalam batas toleransi, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudari Yohana Atlanta mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang di instruksikan, serta untuk aspek inovatif saudari Yohana Atlanta melakukan hal baru ditingkat departement sehingga meningkatkan performa departement.

Tabel 7. Form Penilaian Kinerja Karyawan 6 Berdasarkan Metode (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Julieta							Periode : Agustus,2024		
Jabatan : Sekertaris									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%		2				2	0,4
2	Kerja Tim	30%			3			3	0,9
3	Kejujuran	20%				4		4	0,8
4	Tanggung Jawab	15%			3			3	0,45
5	Inovatif	15%		2				2	0,3
Total								14	2,85

Berdasarkan tabel 7 diatas didapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 6 Julieta mendapatkan score dari total sejumlah 14 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah 2,85 dan hasil Penilaian kinerja karyawan dinyatakan cukup. berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan kerja saudari Julieta periode Mei 2025 tercatat kurang disiplin, sering datang terlambat, serta pernah mendapat teguran resmi, kerjasama tim saudari Julieta saat ini menyelesaikan tugas dengan kecepatan standar, tetapi kadang kurang efisien dalam penggunaan waktu atau sumber daya, aspek kejujuran saudari Julieta saat ini hasil kerja yang di laporkan pada atasan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih dalam batas toleransi, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudari Julieta mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang di instruksikan, serta untuk aspek inovatif saudari Julieta melakukan hal baru untuk meningkatkan performa kerja.

Tabel 8. Form Penilaian Kinerja Karyawan 8 Berdasarkan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Ikhsan							Periode : Agustus,2024		
Jabatan : Engineering									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%			3			3	0,6
2	Kerja Tim	30%			3			3	0,9
3	Kejujuran	20%				4		4	0,8
4	Tanggung Jawab	15%			3			3	0,45
5	Inovatif	15%		2				2	0,3
Total								15	3,05

(Sumber : diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 8 diatas didapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 7 Ikhsan mendapatkan score dari total sejumlah 15 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah **3,05** dan hasil Penilaian kinerja karyawan dinyatakan **cukup**. berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan saudara Ikhsan periode Mei 2025 tercatat cukup disiplin, kadang lalai terhadap aturan namun masih bisa di perbaiki, kerjasama tim saudara Ikhsan menyelesaikan tugas dengan kecepatan standar, tetapi kadang kurang efisien dalam penggunaan waktu atau sumber daya, aspek kejujuran saudara Ikhsan saat ini sesekali tidak melaporkan hasil kerjanya kepada atasan berdasarkan keadaan yang sebenarnya, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudara Ikhsan mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang di instruksikan, serta untuk aspek inovatif saudara Ikhsan melakukan hal baru untuk meningkatkan performa kerja.

Tabel 9. Form Penilaian Kinerja Karyawan 8 Berdasarkan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Rully							Periode : Agustus,2024		
Jabatan : Engineering									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%				4		4	0,8
2	Kerja Tim	30%				4		4	1,2
3	Kejujuran	20%				4		4	0,8
4	Tanggung Jawab	15%			3			3	0,45
5	Inovatif	15%			3			3	0,45
Total								18	3,7

(Sumber : diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 9 diatas didapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 8 Rully mendapatkan score dari total sejumlah 18 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah 3,7 dan hasil Penilaian kinerja karyawan dinyatakan baik. berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan kerja saudara Rully Mei 2025 tercatat hanya sekali melakukan pelanggaran kecil, yaitu masih dalam batas toleransi, kerjasama tim saudara Rully saat ini bekerja sama dengan baik, mau membantu rekan kerja, serta tidak menimbulkan konflik, aspek kejujuran saudara Rully saat ini hasil kerja yang di laporkan pada atasan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih dalam batas toleransi, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudara Rully mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang di instruksikan, serta untuk aspek inovatif saudara Rully melakukan hal baru ditingkat departement sehingga meningkatkan performa departement.

Tabel 10. Form Penilaian Kinerja Karyawan 9 Berdasarkan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

Rating Scale (2015)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Sadjali								Periode : Agustus,2024	
Jabatan : Engineering									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%			3			3	0,6
2	Kerja Tim	30%		2				2	0,6
3	Kejujuran	20%			3			3	0,6
4	Tanggung Jawab	15%		2				2	0,3
5	Inovatif	15%		2				2	0,3
Total								12	2,4

Berdasarkan tabel 10 diatas didapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 9 Sadjali mendapatkan score dari total sejumlah 12 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah 2,4 dan hasil Penilaian kinerja karyawan dinyatakan kurang. berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan saudara periode Sadjali Mei 2025 tercatat cukup disiplin, kadang lalai terhadap aturan namun masih bisa di perbaiki, kerjasama tim saudara Sadjali saat ini cukup kooperatif, namun kadang pasif atau hanya membantu bila diminta, aspek kejujuran saudara Sadjali hasil kerja yang di laporkan pada atasannya tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih pada batasan toleransi, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudara Sadjali mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang di instruksikan, serta untuk aspek inovatif saudara Sadjali melakukan hal baru untuk meningkatkan performa kerja.

Tabel 11. Form Penilaian Kinerja Karyawan 10 Berdasarkan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

A.IDENTITAS KARYAWAN									
Nama Karyawan : Tinton								Periode : Agustus,2024	

Jabatan : Engineering									
Divisi : <i>Project Downstream</i>									
Atasan : Taufik Tanmin									
B.PERFORMA KERJA									
No	Aspek	Bobot Kriteria	Scale					Total	Hasil
			1	2	3	4	5		
1	Disiplin Kerja	20%			3			3	0,6
2	Kerja Tim	30%			3			3	0,9
3	Kejujuran	20%			3			3	0,6
4	Tanggung Jawab	15%			3			3	0,45
5	Inovatif	15%		2				2	0,3
Total								14	2,85

(Sumber : diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 11 diatas didapatkan total hasil penilaian kinerja dari ke 5 aspek kinerja karyawan 10 Tinton mendapatkan score dari total sejumlah 14 poin sedangkan hasil dari bobot dan score sejumlah **2,85** dan hasil Penilaian kinerja karyawan dinyatakan **cukup**. berdasarkan penilaian dari *Cost Control Section Head* menyatakan bahwa :

Kedisiplinan saudara Tinton periode Mei 2025 tercatat cukup disiplin, kadang lalai terhadap aturan namun masih bisa di perbaiki, kerjasama tim saudara Tinton menyelesaikan tugas dengan kecepatan standar, tetapi kadang kurang efisien dalam penggunaan waktu atau sumber daya, aspek kejujuran saudara Tinton hasil kerja yang di laporkan pada atasanya tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih pada batasan toleransi, untuk tanggung jawab yang dimiliki saudara Tinton mengerjakan tugas yang diberikan meskipun terlambat dan kurang tepat dengan apa yang di instruksikan, serta untuk aspek inovatif saudara Tinton melakukan hal baru untuk meningkatkan performa kerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai akhir maka selanjutnya membuat tabel perankingan dari nilai tertinggi. Pada perankingan yang memperoleh nilai tertinggi sebagai karyawan terbaik.

Tabel 12. Perangkingan Karyawan Terbaik

Nama Karyawan	Nilai	Rangking Akhir
Adelia Regita Hapsari	3,85	1
Mutia Liza Habibie	3,7	2
Yohana Atlanta	3,7	3
Rully	3,7	4
Yunita Imelda	3,2	5
Ikhsan	3,05	6
Fransisca Marseilla	2,9	7
Julieta	2,85	8
Tinton	2,85	9
Sadjali	2,4	10

(Sumber : diolah peneliti,2025)

Menurut peringkat akhir, Adelia Regita Hapsari memiliki peringkat tertinggi di antara semua karyawan dengan nilai 3,85. Alasan di balik hal ini adalah bahwa prosedur pengambilan keputusan hanya mempertimbangkan karyawan dengan skor tertinggi berdasarkan skor akhir untuk setiap kriteria, sehingga hanya ada satu pilihan sebagai yang terbaik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa

Behavior Anchor merupakan alat yang sangat baik untuk mengevaluasi kinerja karyawan karena menetapkan dasar acuan untuk tindakan mereka berdasarkan kriteria yang ditentukan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa penilaian terhadap sifat karakter, tindakan, dan kompetensi membentuk bagian yang lebih besar dari rubrik penilaian kinerja. Tujuan penggunaan skala penilaian dari 1 hingga 5 untuk menentukan evaluasi adalah untuk menarik kesimpulan objektif tentang karyawan terbaik, dan pendekatan Behavior Anchor mempermudah proses tersebut (Rustiawan et al., 2023b)

Tabel 13. Hasil Akhir Penilaian Kinerja Karyawan

Nama Karyawan	Jabatan	Aspek- Aspek Penilaian					Total Skor	Keterangan
		Disiplin Kerja (20%)	Kerja Tim (30%)	Kejujuran (20%)	Tanggung Jawab (15%)	Inovatif (15%)		
Adelia	Administrasi	4	4	4	4	3	3,85	Baik
Muthia	Administrasi	4	4	4	3	3	3,7	Baik
Yohana	Engineering	4	4	4	3	3	3,7	Baik
Rully	Engineering	4	4	4	3	3	3,7	Baik
Yunita	Administrasi	3	3	4	4	2	3,2	Cukup
Ikhsan	Engineering	3	3	4	3	2	3,05	Cukup
Fransisca	Administrasi	3	3	4	3	1	2,9	Cukup
Julieta	Sekretaris	2	3	4	3	2	2,85	Cukup
Tinton	Engineering	3	3	3	3	2	2,85	Cukup
Sadjali	Engineering	3	2	3	2	2	2,4	Kurang

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Behavioral Anchor Rating Scale* (BARS) mampu menghitung seberapa besar kinerja karyawan divisi *Project Downstream* PT. Energi Unggul Persada yang mencakup penilaian sebanyak 5 indikator yaitu kedisiplinan kerja, kerjasama tim, kejujuran, tanggung jawab, dan inovatif. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh PT. Energi Unggul Persada divisi *Project Downstream* sebagai acuan penilaian kinerja karyawan dan peningkatan kinerja pada setiap masing-masing karyawan dalam tingkat disiplin, kerjasama tim, kejujuran, tanggung jawab dan inovatif.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, seperti yang penulis amati secara langsung terdapat aspek-aspek yang harus menjadi focus lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya. Untuk lebih

menyempurnakan penelitian mereka. Terdapat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini karena penelitian ini tentunya memiliki banyak kekurangan. Kekurangan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti..
2. Tujuan objek penelitian hanyalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan .
3. Penelitian ini hanya menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)
4. Penelitian ini hanya menilai dari 5 karyawan, yakni dibagian administrasi, sekretaris, dan engineering.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan di PT. Energi Unggul Persada selama ini belum menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS), padahal metode ini mampu memberikan penilaian yang lebih jelas, terukur, dan terperinci terhadap perilaku kerja karyawan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada lima aspek utama (disiplin, kerja sama tim, kejujuran, tanggung jawab, dan inovatif) tergolong cukup baik, meskipun masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, terutama terkait absensi, kedisiplinan jam kerja, serta inovasi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mulai menerapkan metode BARS secara konsisten, meningkatkan pembinaan melalui seminar atau pelatihan, memperketat disiplin kerja, serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian ke beberapa divisi dan mempertimbangkan metode lain seperti Management by Objective (MBO) untuk perbandingan hasil yang lebih komprehensif.

REFERENCES

- Astari, K. (2023). Rancangan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS). *Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- FATIMAH, F. N. D. W. I. (2021). *PANDUAN PRAKTIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN*. ANAK HEBAT INDONESIA.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Flora, S., Tarigan, N., Simatupang, R., Kesehatan, J., Olahraga, F., & Kesehatan, D. (2024). PENILAIAN KINERJA PEGAWAI HONOR MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS) DI PUSKESMAS HULONTALANGI KOTA GORONTALO. *Jurnal Kesehatan Komunitas Indonesia*, 20.
- Machali, D. I., & MP. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (ed.)). Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nazarudin A, R., Herman, & Ambarwati, A. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada Waiters Cafe Belly Buddy dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale. *Journal Of Accounting and Business*, 53–63. <https://doi.org/10.30649/jab.v2i1.110>
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature_View_Pengorganisasian_SDM_Tuj. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Rifani, D., Nadya, Y., & Zeki, M. (2024). PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS) UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BEA CUKAI. *Jurnal Industri Samudra*, 5(2).
- Rustiawan, I., Purwati, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (n.d.). *Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Terbaik*. 2(3). <https://ejournal.sidyanusa.org/index.php/jkdn>
- Sugiono, M. C., Wildani, M. F. N., Luthfianto, S., Hidayat, T., & Artikel, A. I. (2024). PELATIHAN ALAT BANTU PADA OPERATOR GRINDING UNTUK MENGURANGI KELUHAN MUSCULOSKELETAL

- DISORDER. *IJCD: Indonesian Journal of Community Dedication*, 02(02).
<https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJCD>
- Sukanto, S., Andriyani, Y., & Wahyuni, K. (2021). PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE TOPSIS. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi)*, 7(3), 333–340.
<https://doi.org/10.33330/jurteks.v7i3.1150>
- Suryani, N., Jailani, M., Suriani, N., Jambi, R. R. M., & Jambi, U. S. T. S. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*.
- Suwanda, N. H., & Rahadi, D. R. (2023). *Teknik Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) pada PT Indomarco Prisma0 International (CC BY-NC-SA 4.0) license*. 3. <https://ejournal.sidyanusa.org/index.php/jkdn>
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 2(3), 43–56.
- Tanisri, R. H. A., Aji, S. N., & Nadia, A. (2024). Perancangan Penilaian Kinerja Staf Logistik Perusahaan Ritel Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS). *Journal of Industrial and Engineering System*, 5(2).
- Zuhdi, A., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2025). 27265-76083-1-PB. *E-Jurnal Riset Manajemen*.