



Teknik Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* pada PT Indomarco Prismaatama

Nabil Haidar Suwanda^{1*} Dedi Rianto Rahadi²

^{1,2}Management, President University

^{1*}nabil.suwanda@student.president.ac.id, ²dedi1968@president.ac.id

Abstract

Performance appraisal plays a crucial part and serves a vital function for every company or organization. This is intricately linked to the decisions that the organization will make. Companies typically employ many approaches to evaluate the performance of their employees. This article aims to measure the performance of retail employees using the Behavior Anchor Rating Scale (BARS) approach. The results will be used to make judgments and decide the employees' ranking. The purpose of this article is to develop a performance evaluation system for all permanent employees in this organization. The development of the performance appraisal system commences by selecting the criteria for assessment, followed by the establishment of the employee assessment scale, and culminates in the determination of the employee's final score. The outcome of this study is to determine the top-performing employee, who achieved a score of 4.05 on alternative A3.

Keywords: *Behaviorally Anchored Rating Scale, Employee Performance Assessment, Decision Making*

Abstrak

Sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk melakukan penilaian kinerja. Hal ini sangat berkaitan dengan keputusan yang akan dibuat oleh perusahaan. Setiap perusahaan biasanya menggunakan metode yang berbeda-beda untuk menilai kinerja setiap karyawan. Dengan menggunakan metode Behaviour Anchor Rating Scale (BARS), artikel ini ditulis untuk merancang sistem penilaian kinerja untuk setiap karyawan tetap di perusahaan ini. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan retail yang akan digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Perancangan sistem penilaiannya dimulai dengan menentukan standar untuk menilai kinerja karyawan, membuat skala yang harus digunakan, dan akhirnya menentukan skor akhir karyawan. Hasil penelitian menghasilkan pilihan A3 sebagai karyawan terbaik dengan nilai 4,05.

Kata Kunci: *Behaviorally Anchored Rating Scale, Penilaian Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan*

This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license

Received: 21/04/2024; Revised: 26/04/2024; Accepted: 30/04/2024

Copyright © 2023

166

PENDAHULUAN

Semakin banyak bisnis dalam industri yang sama, semakin banyak persaingan. Jika ingin tetap bersaing dengan perusahaan lain, komponen sumber daya manusia (SDM) harus diprioritaskan. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberlangsungan bisnis. Mereka berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Setiap pekerja pasti ingin mencapai tujuan perusahaan [1].

Tinjauan kinerja membantu karyawan menjadi lebih produktif, meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Sayangnya, tujuan ini seringkali tidak dapat dicapai karena banyak perusahaan dan kelompok tidak memberikan aturan evaluasi yang tepat kepada karyawannya. Hasilnya adalah kurangnya semangat untuk bekerja dan fokus dari tahun ke tahun pada pencapaian tim. Penilaian kinerja adalah metode untuk menilai kinerja pekerja di perusahaan. Proses mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya di tempat kerja adalah yang disebut evaluasi kinerja [2]. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawan dengan membandingkannya dengan standar kinerja industri. Selanjutnya, latihan evaluasi kinerja ini membantu pekerja membuat keputusan dan membantu mereka menyelesaikan tugas.

Seperti yang diketahui bersama, SDM sangat penting untuk setiap bisnis. Salah satu bagian penting dari pengelolaan SDM adalah evaluasi kinerja pegawai. Melakukan evaluasi ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan memahami tren kinerja yang muncul selama periode waktu tertentu [3] Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang dapat memenuhi atau melampaui harapan perusahaan. Review kinerja karyawan membantu Anda mengetahui perilaku kerja karyawan di perusahaan Anda serta informasi tentang penggajian, pelatihan dan pengembangan, promosi, dll.

Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai cara untuk mengukur seberapa baik pekerjaan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kriteria evaluasi yang sesuai dengan standar yang direncanakan diperlukan [4]–[6]. Selain itu, ketika karyawan dievaluasi dengan benar tentang kinerja mereka, hal itu dapat berdampak buruk pada organisasi, seperti meningkatkan keluhan karyawan, mengurangi keinginan untuk bekerja, dan meningkatkan turnover.

Merujuk pada diskusi sebelumnya tentang bagaimana memilih desain evaluasi kinerja yang tepat dan menemukan alat ukur yang didasarkan pada tujuan nominal dan bagaimana perilaku kerja pegawai membantu mencapainya. Dengan mempertimbangkan hal-hal ini, penelitian ini bertujuan untuk membuat alat evaluasi kinerja yang sesuai dengan fitur dan kebutuhan PT. INDOMARCO PRISMATAMA. Scale of Behavioral Term Rating (BARS) atau "Behavioral Anchored Rating Scale" adalah dasar evaluasi kinerja ini. Model BARS dipilih untuk penilaian kinerja karena dapat digunakan sebagai alat untuk menilai fitur dan kebutuhan perusahaan. mengukur penilaian kinerja yang membantu mencapai tujuan perusahaan dan tujuan dasar. menunjukkan berbagai macam cara karyawan bertindak saat bekerja.

Metode BARS menilai kinerja karyawan dengan menilai perilaku yang terkait dengan tugas-tugas tertentu dengan menggunakan jangkar. Setiap kriteria diberi peringkat pada skala 1–5, dan jangkar masalahnya adalah perilaku yang menunjukkan kinerja [7]. Misalnya, dalam PT Indomarco Prismatama, perilaku karyawan dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam menjual produk, memberikan layanan yang ramah kepada pelanggan, dan mewakili produk, serta kejujuran dan kerja sama tim yang tak kalah penting.

Dengan demikian, rencana atau penilaian kinerja yang tepat dapat membentuk dan mempertahankan persepsi pegawai terhadap objektivitas penilaian. Hasilnya akan menjadi kepuasan pegawai dengan penilaian kinerja dan peningkatan persepsi mereka tentang objektivitas penilaian.

KAJIAN PUSTAKA

Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)

Behaviorally Anchored Rating Scale adalah alat untuk menilai kinerja seseorang; itu didasarkan pada perilaku penting yang dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan mereka. Sebagai tanggapan atas ketidakpuasan mereka terhadap skala yang ada untuk melakukan penilaian subjektif, termasuk skala penilaian visual, BARS didirikan pada tahun 1963. Mereka menggabungkan kualitas pribadi dengan pendekatan perilaku kerja dalam metode evaluasi kinerja mereka, yang didasarkan pada model Penilaian Anchor Perilaku. BARS system telah banyak digunakan untuk menilai kinerja dalam berbagai bidang, seperti penegakan hukum, industri, dan pariwisata [8].

Metode Anchor Behavioral Rating Scale (BARS) adalah cara untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan sifat-sifat pribadi dan perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja saat mereka bekerja [7] Metode penilaian kinerja BARS menggabungkan penilaian insiden kritis dengan skala yang menunjukkan kinerja baik dan buruk [9].

Anchor assessment yang dimaksud adalah perilaku yang menunjukkan kinerja masing-masing dimensi, diurutkan dari nilai tertinggi ke nilai terendah. Untuk setiap indikator kinerja, penilaian jangkar menggunakan lima hingga sepuluh skala perilaku vertikal [2]. BARS menunjukkan berbagai tingkat kinerja untuk setiap komponen kinerja melalui pernyataan perilaku atau contoh konkret [10]–[13]. Skala penilaian yang dijangkarkan secara perilaku membutuhkan setidaknya lima tahap. Dengan kata lain, 1) membuat peristiwa besar dan 2) membuat dimensi kinerja. Saat ini, peristiwa tersebut dibagi menjadi kelompok kecil dimensi kerja, dan masing-masing dimensi diberi definisi. B "Keterampilan Penjualan" 3) Menghentikan peristiwa tersebut. Orang lain yang mengetahui studi ini mengulangi peristiwa penting ini sejak awal. Anda harus menentukan peristiwa dan grup yang penting, lalu menugaskan kembali setiap peristiwa ke grup yang tampaknya paling tepat. 4) Skala acara Anda dan urutkan tindakan yang dijelaskan oleh peristiwa sesuai dengan seberapa efektif dan efisien mereka. Setiap langkah menunjukkan kinerja dalam dimensi ini. 5. Buat produk akhir. Untuk dimensi ini, pilih perilaku default antara 5 dan 10 insiden.

Kinerja

Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk menciptakan produk atau jasa [14]. Definisi penilaian kinerja adalah sebagai berikut: "Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu terhadap standar kinerja". Namun, kinerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi.

Kinerja, atau penyelesaian pekerjaan, didefinisikan oleh [15] sebagai hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan definisi ini, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses formal untuk menilai seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menemukan, mengawasi, mengukur, mencatat, dan menilai kekuatan dan kelemahan seorang karyawan. Motivasi pribadi karyawan memengaruhi kinerja mereka, tetapi juga merupakan komponen penting dari keberhasilan karyawan. Tujuan dari tinjauan atau penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas karyawan. Menurut [16] evaluasi kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai pengukuran kinerja organisasi dan departemen sumber daya manusia secara berkala berdasarkan standar dan perkiraan kriteria yang telah ditetapkan. Di sisi lain, evaluasi kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai matriks yang digunakan untuk menghitung efisiensi dan efektivitas berbagai tindakan[17]. Didasarkan pada pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur seberapa baik seseorang bekerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Ini berkaitan dengan tingkat kontribusi atau kinerja setiap orang dalam menyelesaikan tugas.

Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Tinjauan pekerjaan dapat memberi manajer dan karyawan kesempatan untuk mendapatkan kritik yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka sendiri [18]. Dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja melalui penilaian yang akurat dan lebih banyak kesempatan kerja yang sesuai untuk karyawan. Keterampilan dapat diidentifikasi melalui penilaian kinerja, dan program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan. Dengan melakukan evaluasi, manajemen juga dapat membuat keputusan tentang peningkatan kompensasi. Tinjauan kinerja dapat membantu menemukan kesalahan ini 7) Mengevaluasi proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi yang salah dapat mengakibatkan kinerja buruk pegawai baru. Tujuan kinerja tidak terikat waktu dan tidak bertujuan untuk mencapai hasil tertentu dalam jangka waktu tertentu, menurut [19] menunjukkan tujuan kinerja. Ini adalah peringkatnya: 1) Pengelolaan penggajian 2) Umpan balik kinerja 3) Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi 4) Mendokumentasikan keputusan karyawan 5) Menghargai kinerja individu 6) Mengidentifikasi penurunan kinerja 7) Membantu menemukan sasaran 8) Menentukan keputusan promosi 9) Karyawan pemadam kebakaran 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan[20], [21].

Proses Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja sebagai berikut: 1. Menentukan tujuan khusus penilaian kinerja; contohnya, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan masalah karyawan; 2. Menentukan tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan (analisis jabatan); 3. Memeriksa tugas yang dilakukan; 4. Menilai kinerja; dan 5. Berbicara dengan karyawan tentang hasil penilaian[22].

Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur tingkat kinerja, Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan memverifikasi bahwa persyaratan yang diminta oleh pelanggan terpenuhi dan menetapkan kriteria kinerja untuk membuat perbandingan[23].

Evaluasi Kinerja

Sistem yang dibuat oleh perusahaan untuk mengelola seluruh aspek pendukung perusahaan termasuk evaluasi kinerja karyawan untuk menentukan perencanaan tujuan karyawan dan perusahaan, evaluasi kinerja karyawan, langkah-langkah yang harus diambil perusahaan untuk melacak perkembangan bisnis di seluruh dunia, dan keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan pencapaian.

METODE PENELITIAN

Untuk menilai kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan Metode Penilaian Berbasis Perilaku (BARS). Metode ini dipilih karena memberikan kerangka kerja yang terstruktur dan obyektif untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan perilaku yang spesifik dan terkait dengan tugas-tugas yang mereka lakukan.

Analisis deskriptif dan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data. Analisis deskriptif, menurut [24], [25], adalah teknik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi di lapangan akan menjadi dasar analisis ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria Penilaian Karyawan

Pada umumnya, setiap perusahaan menerapkan penilaian kinerja yang berbeda-beda untuk setiap pekerjanya. Dalam hal masalah kinerja karyawan, kriteria penilaian diperlukan untuk memudahkan perhitungan nilai karyawan. PT Indomarco Prismaatama mempertimbangkan penilaian kinerja berdasarkan faktor keterampilan atau kemampuan setiap pekerja. Pada penelitian ini menggunakan 6 kriteria penilaian yang berfokus pada kemampuan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Kriteria Penilaian

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Keterangan	Bobot Kriteria
C1	Kemampuan menjual produk	Skill yang dimiliki karyawan dalam menjual barang kepada pelanggan	10%
C2	Kemampuan berbicara dengan konsumen	Skill yang dimiliki karyawan dalam menjual barang kepada pelanggan	15%
C3	Kemampuan mempresentasikan produk	Skill yang dimiliki karyawan dalam menunjukkan barang kepada pelanggan	10%
C4	Kemampuan bekerja dalam tim	Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, berkolaborasi, dan konsisten	25%
C5	Kemampuan mengatasi masalah	Kemampuan pemecahan masalah yang dimiliki karyawan di tempat kerja	20%
C6	Kemampuan belajar dan berkembang	Kemampuan untuk belajar untuk meningkatkan kemampuan diri yang relevan dengan pekerjaan	20%

Tabel 2. Behaviour Anchor Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Keterangan	Skala Penilaian
C1	Kemampuan menjual produk	Mampu menjual produk kepada tiga pelanggan setiap hari	1 (tidak sesuai) - 5 (sesuai sangat baik)
C2	Kemampuan berbicara dengan konsumen	Memahami kebutuhan klien dan dapat menjawab pertanyaan dengan jelas	1 (tidak sesuai) - 5 (sangat sesuai)
C3	Kemampuan mempresentasikan produk	Mampu mempresentasikan produk dengan cara yang menarik dan informatif	1 (tidak sesuai) - 5 (sangat sesuai)

C4	Kemampuan bekerja dalam tim	Mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan membantu menyelesaikan tugas	1 (tidak sesuai) - 5 (sangat sesuai)
C5	Kemampuan mengatasi masalah	Mampu mengatasi masalah dan menemukan solusinya	1 (tidak sesuai) - 5 (sangat sesuai)
C6	Kemampuan belajar dan berkembang	Mampu berkembang dan belajar di tempat kerja dan meningkatkan keterampilan	1 (tidak sesuai) - 5 (sangat sesuai)

Menentukan Nilai Alternatif pada Setiap Kriteria

Pada penelitian ini menggunakan simulasi dari 4 alternatif karyawan dengan nilai sebagai berikut :

Tabel 3. Nilai Alternatif pada setiap kriteria

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	5	3	3	4	3	3
A2	4	4	3	5	3	3
A3	4	5	3	4	5	3
A4	3	4	5	4	3	4

Hasil Perhitungan Nilai Alternatif A1-A4 :

Nilai alternatif A1 = $(5 \cdot 10\%) + (3 \cdot 15\%) + (3 \cdot 10\%) + (4 \cdot 25\%) + (3 \cdot 20\%) + (3 \cdot 20\%) = 3,45$

Nilai alternatif A2 = $(4 \cdot 10\%) + (4 \cdot 15\%) + (3 \cdot 10\%) + (5 \cdot 25\%) + (3 \cdot 20\%) + (3 \cdot 20\%) = 3,75$

Nilai alternatif A3 = $(4 \cdot 10\%) + (5 \cdot 15\%) + (3 \cdot 10\%) + (4 \cdot 25\%) + (5 \cdot 20\%) + (3 \cdot 20\%) = 4,05$

Nilai alternatif A4 = $(3 \cdot 10\%) + (4 \cdot 15\%) + (5 \cdot 10\%) + (4 \cdot 25\%) + (3 \cdot 20\%) + (4 \cdot 20\%) = 3,80$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan terhadap beberapa alternatif karyawan yang mengacu pada kriteria penilaian karyawan dengan metode BARS, hasilnya adalah sebagai berikut: nilai A1 adalah 3,45; A2 adalah 3,75; A3 adalah 4,05 dan A4= 3,80. Perolehan hasil perhitungan tertinggi diraih oleh alternatif A3 dengan nilai 4,05. Hasil ini menunjukkan bahwa metode BARS sangat membantu dalam proses menilai kinerja karyawan dan menentukan peringkat terbaik. PT Indomarco Prismatama menggunakan teknik penilaian ini dengan sangat efektif karena bisnis ini bergerak di bidang retail yang secara langsung berinteraksi dengan pelanggan. Perusahaan melakukan penilaian lebih lanjut terhadap sikap, perilaku, dan kemampuan karyawannya. Untuk menentukan penilaian dengan skala rating 1-5, Teknik Perilaku Anchor dapat membantu dalam pengambilan keputusan.

Pembahasan :

Hasil penilaian kinerja karyawan A1 memiliki kriteria sebagai berikut: C1—mampu menjual produk kepada setidaknya tiga pelanggan setiap hari—diberikan nilai 5, C2—mampu memahami kebutuhan pelanggan dan menjawab dengan jelas pertanyaan mereka—diberikan nilai 3, C3—mampu mempresentasikan produk

dengan informatif dan menarik—diberikan nilai 3, C4—mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan membantu menyelesaikan tugas—diberikan nilai 4, C5—mampu menemukan solusi untuk masalah—diberikan nilai 3, C5—mampu menemukan belajar dan berkembang —diberikan nilai 3.

Hasil penilaian kinerja karyawan A2 memiliki kriteria sebagai berikut: C1—mampu menjual produk kepada setidaknya tiga pelanggan setiap hari—diberikan nilai 4, C2—mampu memahami kebutuhan pelanggan dan menjawab dengan jelas pertanyaan mereka—diberikan nilai 4, C3—mampu mempresentasikan produk dengan informatif dan menarik—diberikan nilai 3, C4—mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan membantu menyelesaikan tugas—diberikan nilai 5, C5—mampu menemukan solusi untuk masalah—diberikan nilai 3, C5—mampu menemukan belajar dan berkembang —diberikan nilai 3.

Hasil penilaian kinerja karyawan A3 memiliki kriteria sebagai berikut: C1—mampu menjual produk kepada setidaknya tiga pelanggan setiap hari—diberikan nilai 4, C2—mampu memahami kebutuhan pelanggan dan menjawab dengan jelas pertanyaan mereka—diberikan nilai 5, C3—mampu mempresentasikan produk dengan informatif dan menarik—diberikan nilai 3, C4—mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan membantu menyelesaikan tugas—diberikan nilai 4, C5—mampu menemukan solusi untuk masalah—diberikan nilai 5, C5—mampu menemukan belajar dan berkembang —diberikan nilai 3.

Hasil penilaian kinerja karyawan A1 memiliki kriteria sebagai berikut: C1—mampu menjual produk kepada setidaknya tiga pelanggan setiap hari—diberikan nilai 3, C2—mampu memahami kebutuhan pelanggan dan menjawab dengan jelas pertanyaan mereka—diberikan nilai 4, C3—mampu mempresentasikan produk dengan informatif dan menarik—diberikan nilai 5, C4—mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan membantu menyelesaikan tugas—diberikan nilai 4, C5—mampu menemukan solusi untuk masalah—diberikan nilai 3, C5—mampu menemukan belajar dan berkembang —diberikan nilai 4.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur, temuan, dan pembahasan yang telah dibahas di atas, ditemukan bahwa penilaian kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama adalah bagian terpenting dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Studi ini menawarkan pemahaman yang lebih baik tentang metode penilaian kinerja PT Indomarco Prismatama yang menggunakan Skala Penilaian Sikap dan Perilaku (BARS). BARS adalah skala penilaian yang digunakan secara luas untuk menilai sikap dan perilaku Berdasarkan hasil perhitungan, metode BARS terbukti dapat memberikan pilihan terbaik untuk karyawan, yaitu alternatif A3 dengan nilai total 4,05. Hasilnya menunjukkan bahwa ada enam kriteria penilaian yang berfokus pada tujuan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam menjalankan profesionalisme pekerjaan mereka. Saya menyarankan agar untuk penelitian selanjutnya, ditambahkan Anchor Behaviour pada setiap kriteria. Ini akan membuat hasil perankingan lebih objektif karena parameter penilaian yang kompleks digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. M. D. P. Asana, I. G. I. Sudipa, and I. M. A. Wijaya, "Decision Support System For Employee Assessment At PT. Kupu-Kupu Taman Lestari Using AHP And BARS Methods: Decision Support System For Employee Assessment At PT. Kupu-Kupu Taman Lestari Using AHP And BARS

- Methods,” *J. Mantik*, vol. 4, no. 1, pp. 97–106, 2020.
- [2] S. N. Evita, W. O. Z. Muizu, and Raden Tri Wayu Atmojo, “Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International),” *Pekbis J.*, vol. 9, no. 1, pp. 18–32, 2019.
- [3] W. Zulkarnaen, I. Dewi Fitriani, B. Sadarman, N. Yuningsih, S. Muhammadiyah Bandung, and S. Tasikmalaya, “Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 4, no. 2, pp. 244–264, 2020.
- [4] A. Kadir, “Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan,” *Jupiiis J. Pendidik. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 10, no. 2, p. 205, 2018, doi: 10.24114/jupiiis.v10i2.11386.
- [5] P. Pujiawati, V. Paramarta, and G. Y. P. Asmara, “Sistem Pengambilan Keputusan Dalam Pemilihan Karyawan Terbaik: Literature Review,” *J. Mhs. Ilmu Kesehatan.*, vol. 1, no. 2, pp. 8–16, 2023.
- [6] E. Erlik, S. R. Mulyani, W. Utomo, and V. Paramarta, “Analisis Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Turn Over Intention Karyawan,” *J. Inspirasi Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 94–102, 2023.
- [7] A. Natasya, F. Prima, and R. Budiman, “Pengukuran Efektivitas Kinerja Sumber Daya Manusia di Masa Transisi Pandemi COVID-19 Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) dan Management by Objectives (MBO) (Studi Kasus Cresa Mart, Sambas, Kalimantan Barat),” *Integr. Ind. Eng. Manag. Syst.*, vol. 7, no. 1, pp. 19–25, 2023.
- [8] Y. Dharma Putra, I. N. S. Kumara, N. W. S. Ariyani, and I. B. A. Swamardika, “Literature Review Analisis Kinerja SDM Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS),” *Maj. Ilm. Teknol. Elektro*, vol. 20, no. 1, p. 103, 2021, doi: 10.24843/mite.2021.v20i01.p12.
- [9] E. Rouza and B. Yanto, “Penerapan Bars (Behaviorally Anchor Rating Scale) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan,” *Zo. J. Sist. Inf.*, vol. 1, no. 2, pp. 115–129, 2020, doi: 10.31849/zn.v1i2.3690.
- [10] M. Alsuwaidi, M. Alshurideh, B. Al Kurdi, and S. A. Salloum, “Performance appraisal on employees’ motivation: A comprehensive analysis,” in *Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020*, 2021, pp. 681–693.
- [11] D. Goel, *Performance appraisal and compensation management: A modern approach*. PHI Learning Pvt. Ltd., 2023.
- [12] P. Lesmana, K. Kosasih, S. Kadarisman, V. Paramarta, and F. Yuliaty, “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VIO RESOURCES,” *Media Bina Ilm.*, vol. 18, no. 7, pp. 1705–1716, 2024, doi: <https://doi.org/10.33758/mbi.v18i7>.
- [13] L. P. I. Kharisma *et al.*, *METODE SPK FAVORIT DI MASA DEPAN: Teori dan Contoh*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [14] S. Sutrisno, N. Mayasari, M. Rohim, and Y. Boari, “Evaluasi Keputusan Kelayakan Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP-WP,” *J. Krisnadana*, vol. 3, no. 1, pp. 49–58, 2023.
- [15] Y. E. Rachmad *et al.*, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [16] T. R. Darmawan, “Aplikasi Monitoring Absensi dan Kegiatan Karyawan Berbasis Android pada PT. Putra Wisanggeni Satu Menggunakan Metode Waterfall,” *J. Krisnadana*, vol. 3, no. 1, pp. 1–15, 2023.
- [17] I. M. D. P. Asana, I. G. I. Sudipa, and K. A. P. Putra, “A Decision Support System on Employee

- Assessment Using Analytical Network Process (ANP) and BARS Methods,” *J. Tek. Inform. CIT Medicom*, vol. 13, no. 1, pp. 1–12, 2021, doi: <https://doi.org/10.35335/cit.Vol13.2021.38.pp1-12>.
- [18] M. M. Priyono and A. W. Hasyim, *RISET MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV Literasi Nusantara Abadi, 2023.
- [19] D. Darmawan *et al.*, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [20] S. M. Setrojoyo, Z. T. Rony, S. Sutrisno, S. Naim, A. Manap, and B. P. Sakti, “The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable,” *Int. J. Prof. Bus. Rev. Int. J. Prof. Bus. Rev.*, vol. 8, no. 7, p. 52, 2023.
- [21] S. Sudarmo, “Excellent Human Resource Management in Business Practices: Achieving Sustainable,” *Int. J. Humanit. Lit. Arts*, vol. 3, no. 1, pp. 93–98, 2020, doi: <https://doi.org/10.31295/ijhla.v3n1.280>.
- [22] V. Paramarta, F. Yuliaty, A. L. Kosasih, M. R. Paramarta, S. R. Mulyani, and T. Zulfikar, “IMPACTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON THE PERFORMANCE OF AN ORGANIZATION,” in *The Third International Conference on Government Education Management and Tourism*, 2024, vol. 3, p. 15.
- [23] F. Syarief *et al.*, “Manajemen sumber daya manusia,” 2022.
- [24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [25] M. B. Ibrahim *et al.*, *METODE PENELITIAN BERBAGAI BIDANG KEILMUAN (Panduan & Referensi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.