e.ISSN (2797) 7730 *https://doi.org/10.55377/jis.v6i1.10685*

Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (Bars) Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bea Cukai

Dian Rifani*, Yusri Nadya, Muhammad Zeki
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Saintek, Universitas Samudra, Langsa, Indonesia
*Corresponding Author: nadyayusri@unsam.ac.id

Abstrak – KPPBC TMP C Langsa merupakan Instansi yang bergerak di bidang kepabeanan dan cukai. Permasalahan yang dihadapi oleh instansi adalah Penilaian saat ini hanya melakukan penilaian terhadap hasil kerja saja maka dianggap belum efektif dan tidak memberikan motivasi pegawai dalam berkerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka disusun penilaian kinerja berdasarkan metode BARS. Tujuan penelitian ini untuk menentukan pembobotan kriteria dan menentukan rangking pegawai terbaik serta memotivasi kinerja pegawai dalam bekerja. Metode yang digunakan yaitu *Behaviorally Anchor Scale* (BARS) yang memiliki klebihan dalam menilai secara lebih mendetail mengenai permasalahan yang terjadi terus-menerus. Hasil penelitian diperoleh 7 kriteria yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja serta bobot setiap kriteria. Kriteria dan bobot antara lain kehadiran (0,216), kualitas pekerjaan (0,084), Komunikasi dengan rekan kerja (0,160), Pengetahuan terhadap pekerjaan (0,123), Kemampuan inisiatif (0,175), Keinginn belajar (0,062), Kepemimpinan (0,182). Kesimpulan dari penelitian ini adalah metode BARS menghasilkan keputusan untuk pegawai terbaik dengan perankingan 1 yaitu Isaura (P14) memperoleh nilai sebesar 33,05 dimana hasil tersebut diperoleh dari total skor kriteria dikalikan dengan bobot kriteria.

Kata kunci: Penilaian kinerja pegawai, *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS).

1 Pendahuluan

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan yang optimal dan memuaskan bagi masyarakat tanpa berfokus pada keuntungan. Paradigma untuk terus berkembang dan maju dari waktu ke waktu harus selalu diinternalisasi oleh seluruh instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. [1].

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Langsa (KPPBC TMP C Langsa) melakukan penilaian kinerja terhadap pegawainya sekali dalam setahun, dilihat dari titik acuan penilaiannya, terdapat 3 tipe kriteria yang saling berbeda, yaitu penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja, perilaku dan *judgment* (pertimbangan-pertimbangan tertentu). Namun pada KPPBC TMP C Langsa melakukan penilaian kinerja pegawai hanya diukur dengan hasil kerja pegawainya saja.

Berdasarkan data komplain pegawai bea cukai terhadap Penilaian kinerja menjelaskan bahwa saat ini terdapat 7 pegawai komplain mengenai penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh Seksi Kepatuhan Internal Bea dan Cukai karena dianggap belum efektif dan tidak memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawainya, sehingga membuat kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, pegawai tidak menyadari atas pekerjaannya sendiri banyak pegawai yang melimpahkan pekerjaan kepada orang lain dan beberapa pegawai melewati batas waktu/*deadline* pekerjaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor scale* (BARS) Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Bea Cukai".

2 Metode

2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi efisiensi dan produktivitas pekerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui kemampuan karyawan serta menentukan berbagai rencana kebijakan seperti promosi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan lainnya. [2].

2.2. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Beberapa hal yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja karyawan [3] yaitu :

1. Kehadiran
2. Kualitas Pekerjaan
3. Komunikasi dengan Rekan Kerja dan Atasan
4. Pengetahuan Terhadap Pekerjaan
5. Kemampuan Inisiatif
6. Keinginan Belajar
7. Kepemimpina

2.3. *Behaviorally Anchor Scale* (BARS)

Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan karakteristik pribadi karyawan [4]. Metode ini terdiri dari serangkaian skala perilaku vertikal, biasanya 5 hingga 10 skala untuk setiap indikator kerja. Untuk setiap dimensi, disusun 5 hingga 10 anchor. Anchor tersebut menggambarkan perilaku yang menunjukkan kinerja pada setiap dimensi, dengan nilai yang diurutkan dari yang tertinggi hingga terendah. Anchor ini dapat berupa insiden kritis yang diperoleh melalui analisis jabatan [5].

2.4. *Analytical Hierarchy Process (AHP)*

AHP pada intinya adalah metode yang digunakan sebagai alat bantu dalam sistem pendukung keputusan untuk menangani masalah yang kompleks dengan banyak kriteria. di mana struktur masalahnya belum jelas dan data statistik yang tersedia mungkin tidak akurat [6][7].

Adapun langkah- langkah dalam metode AHP adalah [8]:

1. Penyusunan matriks perbandingan berpasangan.
2. Menentukan bobot masing-masing kriteria.
3. Memeriksa konsistensi hirarki (*Consistent Ratio*) [9].
4. Adapun rumusnya dapat dilihat pada persamaan di bawah ini [10]:

Consistency Index (CI)

$$CI = \frac{\mathrm{t-n}}{\mathrm{n-1}} \quad (2.2)$$

Consistency Ratio (CR)

$$CR = \frac{\mathrm{CI}}{Random\ Consistency\ Index}$$

Keterangan:
t = total nilai
n = banyak kriteria atau subkriteria

2.5. Uji Statistik

2.5.1. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan keabsahan dari suatu instrumen penelitian [11]. Untuk menghitung validitas sebuah instrumen, dapat digunakan rumus korelasi product moment, yang juga dikenal sebagai korelasi Pearson. Rumusnya pada persamaan di bawah ini [12]:

$$r_{XY} = \frac{n\,(\sum \mathrm{X1}Y) - (\sum X1)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X1^2) - (\sum X1)^2\,]\,(n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:
rxy = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total
N = Total subyek penelitian.
∑x = Total skor butir.
∑y = Total skor total.
∑x = Total perkalian antara skor butir dengan skor total.
∑x2 = Total kuadrat skor butir.

2.5.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas alat ukur adalah konsistensi alat dalam mengukur [13] apa yang dimaksudkannya, sehingga setiap kali alat ukur digunakan, akan memberikan hasil yang sama.

Menurut [14] untuk menguji reliabilitas, dapat merujuk pada nilai Cronbach's Alpha (α), di mana suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,6 [15]. Rumus untuk mengukur reliabilitas dapat dilihat pada persamaan dibawah ini [16]:

$$rxy = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma^2 x}{\sigma^2 y} +\right)$$

Keterangan:
rxy = Reliabilitas instrumen
K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal
$\sum\sigma^2 x$ = Jumlah varians butir soal
$\sigma^2 y$ = Varians total

2.6 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan [17], meneliti, dan menjelaskan sesuatu sebenar-benarnya [18], serta menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati menggunakan data numerik [19]. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP C Langsa) yang terletak di Gampong Jawa, Kec. Langsa Kota Langsa, pada bulan Juni 2023 sampai Juli 2023.

2.7 Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel bebas pada Pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dengan indikator Kehadiran, Kualitas Pekerjaan, Komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, Pengetahuan terhadap pekerjaan, Kemampuan Inisiatif, Keinginan Belajar dan Kepemimpinan. Yang Menjadi variable terikat adalah nilai penilaian kinerja pegawai.

2.8 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan Data yang dilakukan paada penelitian ini, yaitu :

1. Uji validitas dan realibilitas kuesioner.
2. Menentukan pembobotan kriteria yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan metode *Analytical Hierarchy Proces* (AHP).
3. Menentukan kriteria penilaian dan *behavior anchor*
4. Menghitung akhir perankingan dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengumpulan Data

Data yang terkumpul dalam studi ini adalah data primer yang berasal dari hasil wawancara dan distribusi kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada Atasan dan setiap pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Langsa (KPPBC TMP C Langsa), oleh Karena itu peneliti mengklarifikasikan jabatan menjadi 10 bagian yang merupakan divisi dari KPPBC yang ada. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 5 orang (16,12%) responden yang menjabat sebagai Pemeriksa Bea dan Cukai Pertama, 1 orang (3,22%) responden yang menjabat sebagai Kepala Subbagaian Umum, 8 orang (25,80%) responden yang menjabat sebagai Pelaksana Pemeriksa Bagian Umum, 1 orang (3,22%) responden yang menjabat sebagai Kepala Seksi Perbendaharaan, 2 orang (6,45) responden yang menjabat sebagai Pelaksana Pemeriksa Perbendaharaan, 1 orang (3,22%) responden yang menjabat sebagai Kepala Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai dan Dukungan Teknis (PKCDT), 4 orang (12,95%) responden yang menjabat sebagai Pelaksana Pemeriksa PKCDT, 1 orang (3,22%) responden yang menjabat sebagai Kepala Seksi Kepatuhan Internal dan Penyuluhan (KIP), dan 7 orang (22,58%) menjabat sebagai Pelaksana Pemeriksa KIP.

4.2. Pengolahan Data

4.2.1. Uji validitas

Setelah semua kuesioner terkumpul, data diolah dan dilakukan pengujian untuk memvalidasi serta mengukur reliabilitasnya. Teknik-teknik ini penting untuk menilai keabsahan atribut pertanyaan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Keabsahan Atribut

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
A1	0,5104	0,3610	Valid.
A2	0,3209	0,3610	Valid.
A3	0,4203	0,3610	Valid.
A4	0,3066	0,3610	Valid.
B1	0,4338	0,3610	Valid.
B2	0,3521	0,3610	Valid.
B3	0,6518	0,3610	Valid.
B4	0,3668	0,3610	Valid.

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
B5	0,4702	0,3610	Valid.
C1	0,7207	0,3610	Valid.
C2	0,3775	0,3610	Valid.
C3	0,3466	0,3610	Valid.
C4	0,6527	0,3610	Valid.
C5	0,5764	0,3610	Valid.
D1	0,6778	0,3610	Valid.
D2	0,4587	0,3610	Valid.
D3	0,4225	0,3610	Valid.
E1	0,7421	0,3610	Valid.
E2	0,7141	0,3610	Valid.
E3	0,4896	0,3610	Valid.
E4	0,7991	0,3610	Valid.
E5	0,6070	0,3610	Valid.
F1	0,3658	0,3610	Valid.
F2	0,3429	0,3610	Valid.
F3	0,7399	0,3610	Valid.
F4	0,4248	0,3610	Valid.
G1	0,4497	0,3610	Valid.
G2	0,3220	0,3610	Valid.
G3	0,3533	0,3610	Valid.
G1	0,4497	0,3610	Valid.

Tabel 2 menjelaskan hasil uji validitas tersebut, dengan menggunakan kriteria Df = jumlah responden - 2 (Df = 30 - 2 = 28) dan tingkat signifikansi alpha 5%, nilai r tabel untuk n = 30 adalah 0,3061. Semua variabel dalam penelitian ini terbukti valid, sehingga kuesioner tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

4.2.2. Uji Realibilitas

Dibawah ini dapat dilihat cara mengukur reliabilitas:

$$rxy = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum\sigma^2 x}{\sigma^2 y} + \right)$$

$$C_\alpha = \left(\frac{30}{30-1}\right)\left(1 - \frac{17{,}8221}{97{,}7655555} + \right)$$

$$C_\alpha = \left(\frac{30}{29}\right)(1 - 0{,}18229426416)$$

$$C_\alpha = (1{,}03448275862)(0{,}81770573597)$$

$$C_\alpha = 0{,}8459$$

Tabel 2. Hasil Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	***N off items***
0,8459	30

Tabel 2 menjelaskan hasil pengujian yang dilakukan, dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,8459. Oleh karena itu, variabel-variabel pada penelitian ini dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60.

4.2.3. Matrik perbandingan dan Perhitungan Matriks Normalisasi Untuk Masing-Masing Nilai Kriteria Penilaian Kinerja

Tabel 3. Matrik Perbandingan

KRITERIA	K	KP	KDRK	PTP	KI	KB	KE
K	0.130	0.184	0.360	0.273	0.018	0.184	0.360
KP	0.043	0.061	0.040	0.030	0.031	0.020	0.360
KDRK	0.043	0.184	0.120	0.273	0.276	0.184	0.040
PTP	0.043	0.184	0.040	0.091	0.276	0.184	0.040
KI	0.652	0.184	0.040	0.030	0.092	0.184	0.040
KB	0.043	0.184	0.040	0.030	0.031	0.061	0.040
KE	0.043	0.020	0.360	0.273	0.276	0.184	0.120
JUMLAH	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Langkah berikutnya ialah menghitung bobot dengan cara menghitung rata-rata dari setiap baris, yang dilakukan dengan penjumlahan nilai-nilai dalam setiap baris kemudian membagi nya dengan jumlah data yang ada.

Tabel 4. Perhitungan Bobot

KRITERIA	K	KP	KDRK	PTP	KI	KB	KE	BOBOT
K	0.130	0.184	0.360	0.273	0.018	0.184	0.360	0.216
KP	0.043	0.061	0.040	0.030	0.031	0.020	0.360	0.084
KDRK	0.043	0.184	0.120	0.273	0.276	0.184	0.040	0.160
PTP	0.043	0.184	0.040	0.091	0.276	0.184	0.040	0.123
KI	0.652	0.184	0.040	0.030	0.092	0.184	0.040	0.175
KB	0.043	0.184	0.040	0.030	0.031	0.061	0.040	0.061
KE	0.043	0.020	0.360	0.273	0.276	0.184	0.120	0.182
JUMLAH	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Tabel 4. menjelaskan bahwa kriteria kehadiran memperoleh bobot 0,216 atau 22%, kriteria kualitas pekerjaan memperoleh bobot 0,084 atau 8%, kriteria komunikasi dengan rekan kerja memperoleh bobot 0,160 atau 16%, kriteria pengetahuan terhadap pekerjaan memperoleh bobot 0,123 atau 12%, kriteria kemampuan inisiatif memperoleh bobot 0,175 atau 18%, kriteria keinginan belajar memperoleh bobot 0,061 atau 6% dan kriteria kepemimpinan memperoleh bobot 0,182 atau 18%.

4.2.4. Perhitungan Uji Konsistensi Untuk Masing-Masing Kriteria

Perhitungan *Consistency Index* (CR) :

$$\begin{bmatrix} 1.000 & 3.000 & 3.000 & 3.000 & 0.200 & 3.000 & 3.000 \\ 0.333 & 1.000 & 0.333 & 0.333 & 0.333 & 0.333 & 3.000 \\ 0.333 & 3.000 & 1.000 & 3.000 & 3.000 & 3.000 & 0.333 \\ 0.333 & 3.000 & 0.333 & 1.000 & 3.000 & 3.000 & 0.333 \\ 5.000 & 3.000 & 0.333 & 0.333 & 1.000 & 3.000 & 0.333 \\ 0.333 & 3.000 & 0.333 & 0.333 & 0.333 & 1.000 & 0.333 \\ 0.333 & 0.333 & 3.000 & 3000 & 3.000 & 3.000 & 1.000 \end{bmatrix} * \begin{bmatrix} 0.216 \\ 0.084 \\ 0.160 \\ 0.123 \\ 0.175 \\ 0.061 \\ 0.182 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 2.200 \\ 2.691 \\ 0.552 \\ 2.366 \\ 1.944 \\ 0.885 \\ 1.982 \end{bmatrix}$$

$$t = \frac{101{,}546}{7} = 14{,}507$$

Dimana:

Consistency Index (CI) = $\frac{t-n}{n-1}$

$$CI = \frac{7{,}507 - 7}{7 - 1} = 1{,}251$$

Berdasarkan *Random Consistency Index* (RCI) dengan n = 7 adalah 1,32

Jika CR ≤ 0,1 maka jawaban responden konsisten.

$$CR = \frac{CI}{Random\ Consistency\ Index}$$

$$CR = \frac{1{,}251}{1{,}32} = 0{,}947$$

CR ≤ 0,1, maka jawaban responden dianggap konsisten dan dari perhitungan tersebut bisa di lanjutkan.

4.3. Identifikasi Kriteria Penilaian dengan Metode BARS

Dalam permasalahan penilaian kinerja pegawai diperlukan parameter penilaian agar memudahkan melakukan perhitungan nilai setiap alternatif pegawai terhadap setiap parameter penilaian yang digunakan pada permasalahan penilaian kinerja pegawai dengan mempertimbangkan parameter atau kriteria berdasarkan faktor pengetahuan terhadap pekerjaan dari pegawai yang diseleksi. Penentua nilai bobot menggunakan nilai 0-100% yang ditentukan oleh pengambilan keputusan. Pada penelitian ini mengusulkan 30 kriteria atau parameter. Dibawah ini dapat dilihat beberapa contoh kriteria atau parameter penilaian kinerja.

Tabel 5. Identifikasi Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Keterangan	Bobot
A1	Hadir tepat waktu	Ketepatan waktu pegawai dan mengikuti standar waktu kerja instansi	14%
A2	Mematuhi peraturan yang berlaku ditempat kerja	Disiplin dalam berkerja.	41%
A3	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	Komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab	23%
A4	Selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan	Konsisten dalam menghadapi tanggung jawab yang diberikan	22%

4.3.1. Penentuan *Behaviour Anchor* dan *Rating Scale* Setiap Kriteria

Tahap selanjutnya adalah menentukan *behavior Anchor* pada setiap kriteria atau parameter untuk memudahkan dalam menentukan tolak ukur dari perilaku pegawai sesuai dengan parameter penilaian yang sudah ditentukan.

Tabel 6. Penentuan Behaviour Anchor dan Rating Scale Setiap Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria	*Behavior Anchor*
A1	Hadir tepat waktu	Pegawai mampu hadir tepat waktu
A2	Mematuhi peraturan yang berlaku ditempat kerja	Pegawai mampu mematuhi peraturan yang berlaku
A3	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	Mampu menegakkan disiplin ditempat kerja
A4	Selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan	Mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

4.3.2. Menentukan Nilai Akhir Perankingan

Setelah menentukan kriteria atau parameter penilaian, *behavior anchor* dan nilai skala rating, maka langkah penilaian kinerja pegawai dilanjutkan dengan menentukan nilai alternatif pada setiap kriteria. Pada penelitian ini menggunakan 30 alternatif pegawai. Perhitungan nilai akhir pada responden 1 terdapat pada Tabe 7.

Tabel 7. Menentukan Nilai Akhir Perankingan

Kriteria	Sub Kriteria	Bobot	Skor	Nilai Kinerja
Kehadiran	A1	14%	4	0.56
	A2	41%	3	1.23
	A3	23%	4	0.92
	A4	22%	5	1.1
Kualitas Pekerjaan	B1	16%	4	0.64
	B2	47%	4	1.88
	B3	10%	4	0.4
	B4	17%	4	0.68
	B5	10%	5	0.5
Komunikasi dengan rekan kerja	C1	21%	4	0.84
	C2	10%	4	0.4
	C3	26%	4	1.04
	C4	24%	4	0.96
	C5	19%	4	0.76
Pengetahuan terhadap pekerjaan	D1	79%	4	3.16
	D2	14%	4	0.56
	D3	7%	4	0.28
Kemampuan Inisiatif	E1	47%	5	2.35
	E2	24%	4	0.96
	E3	15%	5	0.75
	E4	9%	4	0.36
	E5	5%	4	0.2
Keinginan Belajar	F1	23%	4	0.92
	F2	49%	4	1.96
	F3	16%	4	0.64
	F4	12%	4	0.48
Kepemimpinan	G1	16%	4	0.64
	G2	50%	4	2
	G3	24%	4	0.96
	G4	10%	4	0.4

Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai akhir alternatif pegawai, maka langkah selanjutnya adalah membuat Tabel perankingan alternatif dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Perankingan Alternatif

Alternatif	Nilai	Ranking Akhir
Isaura (P14)	33,05	1

Alternatif	Nilai	Ranking Akhir
Adi (P19)	32,68	2
Rapiana (P16)	32,31	3
Zainuri (P4)	32,19	4
Himawan (P30)	32,19	5
Dedek (P5)	32,2	6
Zulhera (P20)	31,63	7
Ade (P25)	31,54	8
Nur (P23)	31,51	9
Heru (P17)	31,26	10

Tabel 8. menjelaskan bahwa pegawai terbaik dengan ranking 1 adalah isaura dengan nilai 33,05 dimana hasil tersebut diperoleh dari total skor kriteria dikalikan dengan bobot kriteria.

5. **Kesimpulan**

Dari hasil perhitungan dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari kuesioner dan pengolahan data menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) diperoleh hasil nilai bobot terbesar adalah kriteria Kehadiran (0,216) Kemudian kriteria kepemimpinan (0,182), selanjutnya kriteria kemampuan inisiatif (0,175), untuk bobot terendah diperoleh oleh kriteria komunikasi dengan rekan kerja (0,160), kriteria pengetahuan terhadap pekerjaan (0,123), kriteria kualitas pekerjaan (0,084%) dan kriteria keinginan belajar (0,061).
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai kinerja menggunakan metode *behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* menghasilkan keputusan untuk pegawai terbaik dengan perankingan 1 yaitu Isaura (P14) memperoleh nilai sebesar 33,05 dimana hasil tersebut diperoleh dari total skor kriteria dikalikan dengan bobot kriteria.

References

[1] Kusumanto I, Gilang Permata E. Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Key Performance Indicators Pada Bunda Bakery. 2018;(November):2579–5406.
[2] Rosnelly Ro. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas kinerja SDM Pada Kantor Bea Cukai Bandar Lampung. 2008;4(3).
[3] Eko Nurmianto NS. Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. 2006;8(1):40–53.
[4] Awani NR, Nugraha FN, Puspita IA. Perancangan *Performance Appraisal* Menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) Pada Divisi Produksi Di PT Tunggal Inti Kahuripan. e-Proceeding Enginering. 2018;5(3):6857–63.
[5] Evita SN, Muizu WOZ, 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. 2019;9(1):18–32.
[6] Rustiawan I, Purwati S, Kraugusteeliana K, Bakri AA. Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. 2023;2:403–11.
[7] Harahap AL, Perdana S. Analisis penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan metode Behaviorally Anchore Rating Scale BARS dan Management By Objectives MBO Di CV Brilliant. IKRA-ITH Hum J Sos dan Hum. 2021;5(3):18–26.
[8] Wahyuni AT, Triwibisono C, Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Divisi Harvesting Pt Xyz Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales (bars).e-Proceeding of Engineering : Vol.8, No.5 Oktober 2021.
[9] Kustiadi O. Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di Pt. Zeno Alumi Indonesia. Jurnal Teknik Industri , Volume 1 No. 1, Juli 2018
[10] Alfriyani et al. Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally

Anchored Rating Scales (Bars) Di Pt Widya Trans Cargo Designing Performance Appraisal Using the Behaviorally. e-Proceeding Eng Vol 8 2021;8(2):2253–61

[11] Garinda MF, Aisha AN, Kusmayanti IN, Telkom U, Rating BA. Perancangan Penilaian Kinerja Karywan PT. Persada Kota Pontianak Menggunakan Metode BARS. Peranc Penilai Kinerja Karywan PT Persada Kota Pontianak Menggunakan Metod BARS. 2021;8(5):7777–84.

[12] (12)Sasongko A, Astuti IF, Maharani S. Pemilihan Karyawan Baru Dengan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) Jurnal Teknik Industri, 2017;12(2):88–93.

[13] Putra F, Maniyani A, Iklimaturriza M. Jurnal Teknik Industri. J Tek Ind. 2021;2(1):51–7

[14] Arma FN, Triwibisono C, Nugraha FN. Perancangan Penilaian Kinerja Pada Pt Xx Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (Bars) Design of Performance Appraisal At Pt Xx Using Behaviorally Anchor Rating Scale (Bars) Method. 2021;8(6):12314–21.

[15] Abdullah F, Paillin DB, Camerling BJ, Tupan JM. Analisis Pemilihan Supplier Menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP), Jurnal Teknik Industri, 2022;3995:85–91.

[16] Sulistyawati W, Wahyudi, Trinuryono S. Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning Di Masa Pandemi Covid19. Kadikma. 2022;13, No. 1:68–73.

[17] Di K, Kompensasi M. Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. 2021;26(1):72–84.

[18] Akbar MF, Triwibisono C, Nugraha FN. Rancangan Penilaian Kinerja Pada Divisi Housekeeping Hotel Grand Mutiara Menggunakan Model Penilaian Bars. e-Proceedings Eng. 2020;7(2):6341–8.

[19] Muflihin HMH. Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Teknik Industri, 2009;14(2):1–9.