



ANALISIS KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS) DAN MANAGEMENT BY OBJECTIVES (MBO) PADA PT. XYZ

TUGAS AKHIR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik,
Pada Program Studi Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

Disusun Oleh:

MUHAMMAD RIZKY PRATAMA
NIM. 12050216848



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
RIAU
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

amic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN JURUSAN
“ANALISIS KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN
METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* (BARS)
DAN *MANAGEMENT BY OBJECTIVES* (MBO)
PADA PT. XYZ”

TUGAS AKHIR

Oleh:

MUHAMMAD RIZKY PRATAMA
12050216848

Telah Diperiksa dan Disetujui Sebagai Tugas Akhir
pada Tanggal 19 Desember 2024

Pembimbing I

Suherman, S.T., M.T
NIP. 198403012023211013

Pembimbing II

Ismu Kusumanto, S.T., M.T
NIP. 197304122007101002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknik Industri
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Misra Hartati, S. T., M. T.
NIP. 19820527015032002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

**“ANALISIS KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN
METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* (BARS)
DAN *MANAGEMENT BY OBJECTIVES* (MBO)
PADA PT. XYZ”**

TUGAS AKHIR


Oleh:


MUHAMMAD RIZKY PRATAMA
12050216848

Telah dipertahankan di Depan Sidang Dewan Penguji
sebagai salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada Tanggal 19 Desember 2024

Pekanbaru, 19 Desember 2024
Mengesahkan

Ketua Program Studi


Misra Wartati, S. T., M. T.
NIP. 19820527015032002


Dr. Haidano, M.Pd
NIP. 198403011992031003

DEWAN PENGUJI :

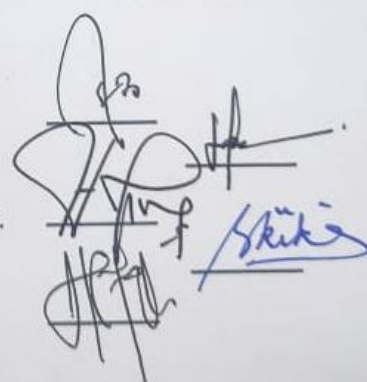
Ketua : Nofirza, S.T., M.Sc.

Sekretaris I : Suherman, S.T., M.T.

Sekretaris II : Ismu Kusumanto, S.T., M.T.

Anggota I : Dr. Rika, S.Si., M.Sc.

Anggota II : Melfa Yola, S.T., M.Eng



LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum, dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan atas izin penulis dan harus dilakukan mengikuti kaedah dan kebiasaan ilmiah serta menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh tugas akhir ini harus memperoleh izin tertulis dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan dapat meminjam tugas akhir ini untuk anggotanya dengan mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam pada form peminjaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :

Nomor :

Tanggal : 19 Desember 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rizky Pratama

NIM : 12050216848

Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 22 Januari 2002

Fakultas : Sains dan Teknologi

Program Studi : Teknik Industri

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* dan *Management By Objectives (MBO)* Pada PT. XYZ.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian dan pemikiran saya sendiri.
2. Semua kutipan sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu, skripsi saya ini saya nyatakan bebas plagiat.
4. Apabila dikemudian hari ditemukan plagiat pada skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang undangan.
5. Dengan demikian surat ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Desember 2025

Yane membuat pernyataan,

Muhammad Rizky Pratama
NIM. 12050216848



LEMBAR PERSEMBAHAN



Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan saya kesehatan dan kelancaran dalam menempuh pendidikan dan membuat Tugas Akhir ini. Shalawat berserta salam diucapkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua saya yang telah berjuang untuk maknanya hingga bisa memperoleh gelar Sarjana Teknik. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada orang tua, keluarga, dan teman-teman yang telah membantu saya dalam perkuliahan selama ini.

"Allah tidak akan menguji hambanya diluar kemampuan hambanya" QS. Al Baqarah 286
Perjalanan kehidupan bukan soal siapa yang lebih dahulu mencapai tujuan melainkan siapa yang bisa bertahan hingga akhir.

Muhammad Rizky Pratama

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



ANALISIS KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* (BARS) DAN *MANAGEMENT BY OBJECTIVES* (MBO) PADA PT. XYZ

MUHAMMAD RIZKY PRATAMA
12050216848

Program Studi Teknik Industri
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. Soebrantas KM. 18 No. 155 Pekanbaru

ABSTRAK

Diera saat ini dimana kinerja karyawan menjadi faktor penilaian dari individu karyawan atau staff, maka hal tersebut tidak luput pula dari PT. XYZ. PT. XYZ melakukan penilaian kinerja karyawan dengan secara tradisional dan melalui kuesioner oleh nasabah sehingga penilaian kinerja yang dilakukan kurang efektif. Diperlukannya metode penilaian kinerja karyawan yang terukur yakni dilakukannya penelitian ini dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dan metode *Management By Objectives* (MBO). Data yang dikumpulkan berupa hasil kuesioner yang sudah diisi oleh pimpinan mengenai 15 karyawan/staff. Hasil dari penelitian menunjukkan nilai masing-masing kinerja karyawan dan mendapat 3 karyawan yang memiliki nilai kinerja terendah dibagian *customer service* dan *security*. Maka setelah didapat hasil metode BARS dilakukan metode MBO untuk mendesain usulan kepada 3 karyawan tersebut. Usulannya berupa meningkatkan disiplin presensi kerja, koordinasi dan komunikasi terhadap karyawan lain serta memberikan pelayanan yang lebih ramah, jelas dan mudah dimengerti kepada nasabah.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pelayanan, *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), *Management By Objectives* (MBO)

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS USING THE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS) AND MANAGEMENT BY OBJECTIVES (MBO) AT PT. XYZ

MUHAMMAD RIZKY PRATAMA
12050216848

Program Studi Teknik Industri
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. Soebrantas KM. 18 No. 155 Pekanbaru

ABSTRACT

In the current era where employee performance is a factor in the assessment of individual employees or staff, this has not escaped PT. XYZ. PT. XYZ carries out employee performance assessments traditionally and through customer questionnaires so that the performance assessments carried out are less effective. There is a need for measurable employee performance assessment methods, namely conducting this research using the Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) method and the Management By Objectives (MBO) method. The data collected was the results of a questionnaire that had been filled out by the leadership regarding 15 employees/staff. The results of the research show the value of each employee's performance and there are 3 employees who have the lowest performance scores in the customer service and security sections. So after obtaining the results of the BARS method, the MBO method was carried out to design proposals for the 3 employees. The proposal is to improve work attendance discipline, coordination and communication with other employees as well as providing friendlier, clearer and easier to understand service to customers.

Keywords : Employee Performance, Service, Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS), Management By Objectives (MBO)

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objectives* (MBO) Pada PT. XYZ”, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana teknik pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada kesempatan ini, Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah banyak memberi petunjuk, bimbingan, dorongan dan bantuan dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama pada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Hartano, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Misra Hartati, S.T., M.T., selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Anwardi, S.T.,M.T Selaku Sekretaris Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Nazaruddin, S.ST., MT. Selaku Koordinator Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak Suherman, S.T., M.T, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu, meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberikan saran dan arahan yang terbaik bagi Penulis dalam penyelesaian laporan Tugas Akhir ini. Bapak Ismu Kusumanto, S.T., M.T., Selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberikan saran dan arahan yang terbaik bagi Penulis dalam penyelesaian laporan Tugas Akhir ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

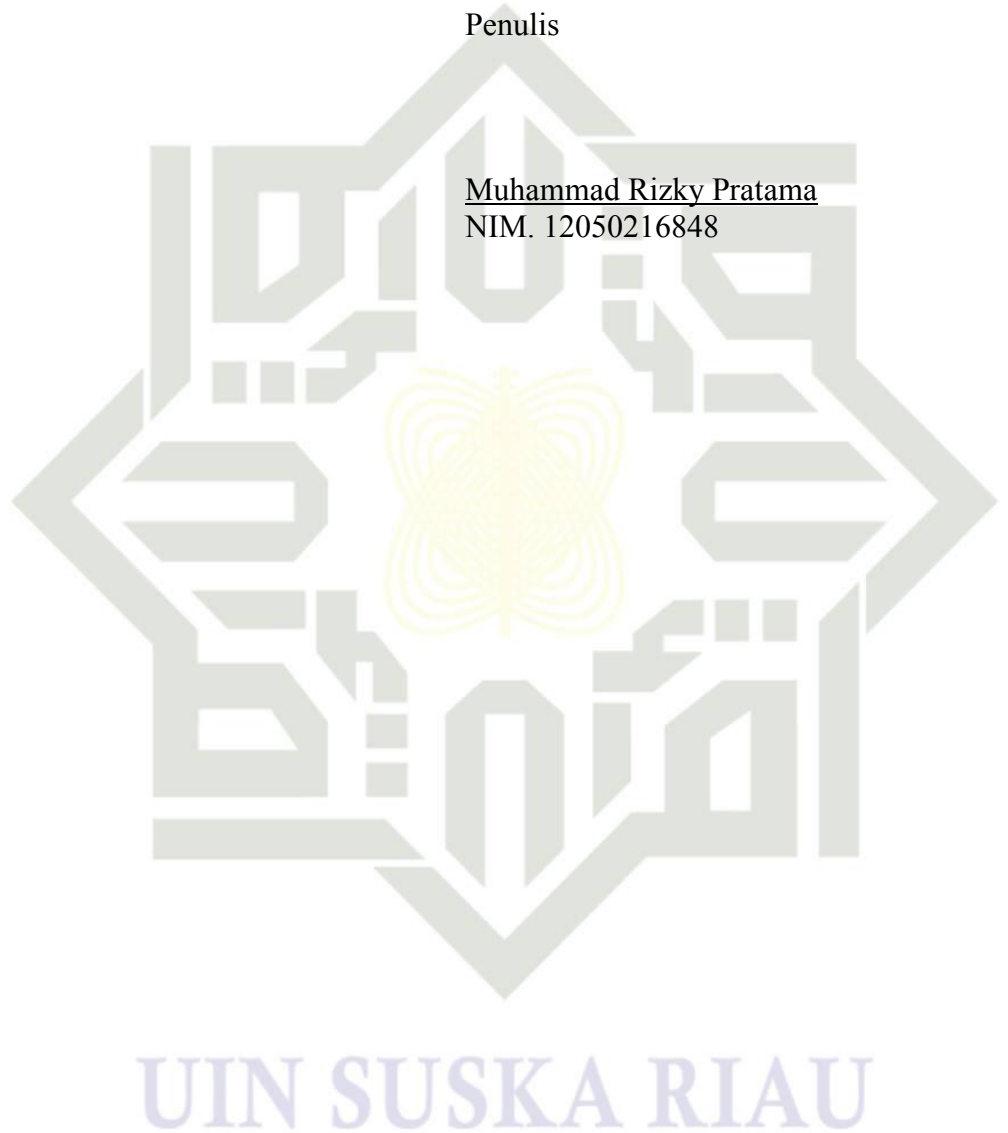
7. Ibu Dr. Rika, S.Si, M.Sc, selaku dosen penguji I dan Ibu Melfa Yola, S.T., M. Eng., selaku dosen penguji II yang telah banyak memberikan saran serta masukan guna untuk membangun laporan Tugas Akhir ini menjadi lebih baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan Ilmu Pengetahuan bagi Penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh pihak PT. XYZ yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan telah meluangkan waktunya pada saat wawancara.
10. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Armansyah dan Ibunda Suharti yang telah melahirkan dan membesarkan penulis dengan sepenuh hati, memberikan pendidikan yang terbaik dan memberikan penulis kesempatan untuk dapat berkuliah dengan banyak berkorban dukungan finansial, semangat dan tenaga hingga dapat mencapai gelar Sarjana Teknik ini. Dan terimakasih juga kepada seluruh anggota keluarga yang mendukung dan menyemangati jalannya perkuliahan penulis hingga mencapai gelar Sarjana Teknik ini.
11. Terimakasih kepada Indriyana Aswir Syafitri yang sudah menemani penulis dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) hingga perkuliahan ini dengan memberikan semangat dan dukungan dalam menjalani setiap langkah dan semoga doa baik menyertai kita semua.
12. Terimakasih kepada teman kuliah seperjuangan yakni kawan kawan Basecamp Mina yakni Amin Ikhsan Fadilah, Andra Saputra, Aditya Rizki Hidayatullah, Mikri Rahadi, Azril Habib Maulana, Rahmat Agung, Muhammad Amin, Adli Challib, Syafridho dan kawan kawan seperjuangan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Rekan-rekan seperjuangan, sahabat-sahabat tercinta dan Mahasiswa Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang Namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan semangat serta dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari dalam penulisan Laporan ini masih banyak terdapat kekurangan serta kesalahan, untuk itu penulis mengharapkan adanya masukan berupa kritik maupun saran dari berbagai pihak untuk kesempurnaan laporan ini agar dapat memperbaikinya untuk Laporan Skripsi yang akan datang. Akhirnya penulis mengharapkan semoga laporan ini dapat berguna bagi kita semua.

Pekanbaru, 19 Desember 2024

Penulis

Muhammad Rizky Pratama
NIM. 12050216848



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR RUMUS	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I	
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
1.6 Posisi Penelitian	6
1.7 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II	
LANDASAN TEORI	
2.1 Sumber Daya Manusia	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3 Kinerja.....	12
2.4 <i>Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)</i>	14
2.4.1 <i>Langkah Behaviorally Anchor Rating Scale</i>	14



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

2.5	<i>Management By Objectives (MBO)</i>	15
2.5.1	Langkah-Langkah <i>Management By Objectives</i> ...	16
2.6	Populasi dan Sampel	16
2.7	Kuesioner	23
2.8	Pengujian Data	23
2.8.1	Uji Validitas	23
2.8.2	Uji Reliabilita	24

METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Studi Pendahuluan	27
3.2	Studi Literatur	27
3.3	Identifikasi Masalah	28
3.4	Rumusan Masalah	28
3.5	Penetapan Tujuan Penelitian	28
3.6	Batasan Masalah.....	29
3.7	Mekanisme Sampling.....	29
3.8	Merancang dan Penyebaran Kuesioner.....	29
3.9	Pengujian Kuesioner	30
3.10	Pengumpulan Data	30
3.11	Pengolahan Data.....	31
3.11.1	Menganalisis Kinerja Pegawai Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)</i>	31
3.11.2	Mendesain Usulan Perbaikan Kinerja Menggunakan Metode <i>Management By Objectives (MBO)</i>	32
3.12	Analisa.....	32
3.13	Kesimpulan dan Saran.....	33

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1	Pengumpulan Data	34
4.1.1	Profil Perusahaan	34
4.1.2	Struktur Organisasi.....	35
4.1.3	Logo Bank.....	35
4.1.4	Visi dan Misi Bank.....	35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1.5 Demografi Responden.....	36
4.1.6 Pembuatan Kuesioner.....	37
4.2 Pengolahan Data.....	46
4.2.1 Rekapitulasi Kuesioner	46
4.2.2 Pengujian Kuesioner	46
4.2.3 Pengolahan Data Metode BARS	50
4.2.3.1 Melakukan Penilaian BARS	50
4.2.3.2 Rekap Nilai Kinerja BARS	53
4.2.4 Mendesain Usulan Perbaikan Kinerja MBO.....	54
4.2.4.1 Menetapkan Kembali Tujuan Bank.....	54
4.2.4.2 Menganalisis Tujuan/Jobdesk Jabatan	56
4.2.4.3 Mendefinisikan Hasil Kinerja Harapan....	58
4.2.4.4 Meninjau Kinerja yang Diharapkan.....	60
4.2.4.5 Hasil Akhir Usulan Hasil BARS	61

BAB V

ANALISA

5.1 Analisa Pengolahan Data Tahapan Kuesioner BARS ...	64
5.1.1 Analisa Menentukan Kriteria Kinerja	64
5.1.2 Analisa Mengembangkan Hasil Kriteria	64
5.1.3 Analisa Menetapkan Bobot Kriteria.....	65
5.1.4 Analisa Membuat Skala Penelitian.....	65
5.1.5 Analisa Melakukan Penilaian BARS	65
5.1.6 Analisa Rekap Penilaian Kinerja BARS	66
5.2 Analisa Mendesain Usulan Kinerja Metode MBO	67
5.2.1 Analisa Memastikan Kembali Tujuan Bank.....	67
5.2.2 Analisa Tujuan/Jobdesk Setiap Bagian	68
5.2.3 Analisa Definisi Hasil Kinerja Diharapkan.....	69
5.2.4 Analisa Meninjau Kinerja yang Diharapkan	71
5.2.5 Analisa Hasil Akhir Usulan Hasil BARS	72

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan	74
----------------------	----

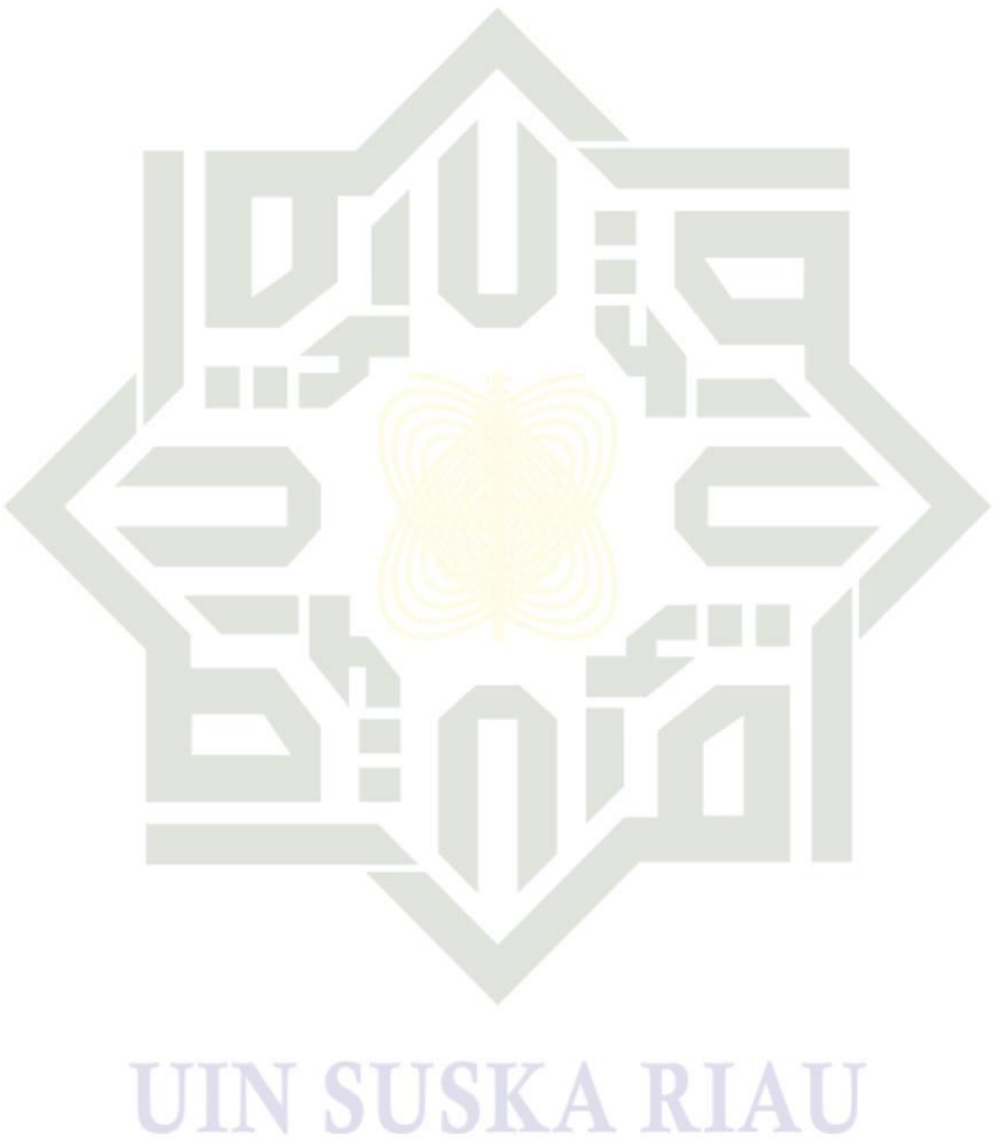
DAFTAR PUSTAKA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 <i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian.....	25
Gambar 3.2 <i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian (Lanjutan).....	26
Gambar 4.1 Tampak Depan Bank	34
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.3 Logo Bank	35
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Jabatan	36
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Gambar 4.6 Hasil Uji Valid <i>Software</i> SPSS.....	49
Gambar 4.7 <i>Case Processing Summary</i>	50
Gambar 4.8 <i>Reliability Statistics</i>	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Posisi Penelitian	6
Tabel 4.1 Data Karyawan Bank Panin	36
Tabel 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.3 Kriteria Kinerja	38
Tabel 4.4 Mengembangkan Kriteria Kinerja.....	38
Tabel 4.5 Menentukan Bobot Kerja	38
Tabel 4.6 Skala Penilaian atau <i>Anchor</i> Kejadian	39
Tabel 4.7 Rekapitulasi Kuesioner	46
Tabel 4.8 Rekapitulasi Pernyataan 1	47
Tabel 4.9 Rekapitulasi Pernyataan 2	47
Tabel 4.10 Rekapitulasi Pernyataan 3	48
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.12 Menentukan Responden yang Akan Dinilai	51
Tabel 4.13 Keterangan dan Rentang Nilai	51
Tabel 4.14 Menentukan <i>Rating Anchor</i>	51
Tabel 4.15 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Metode BARS	53

© Hak cipta dan hak penulisan ini dilindungi undang-undang

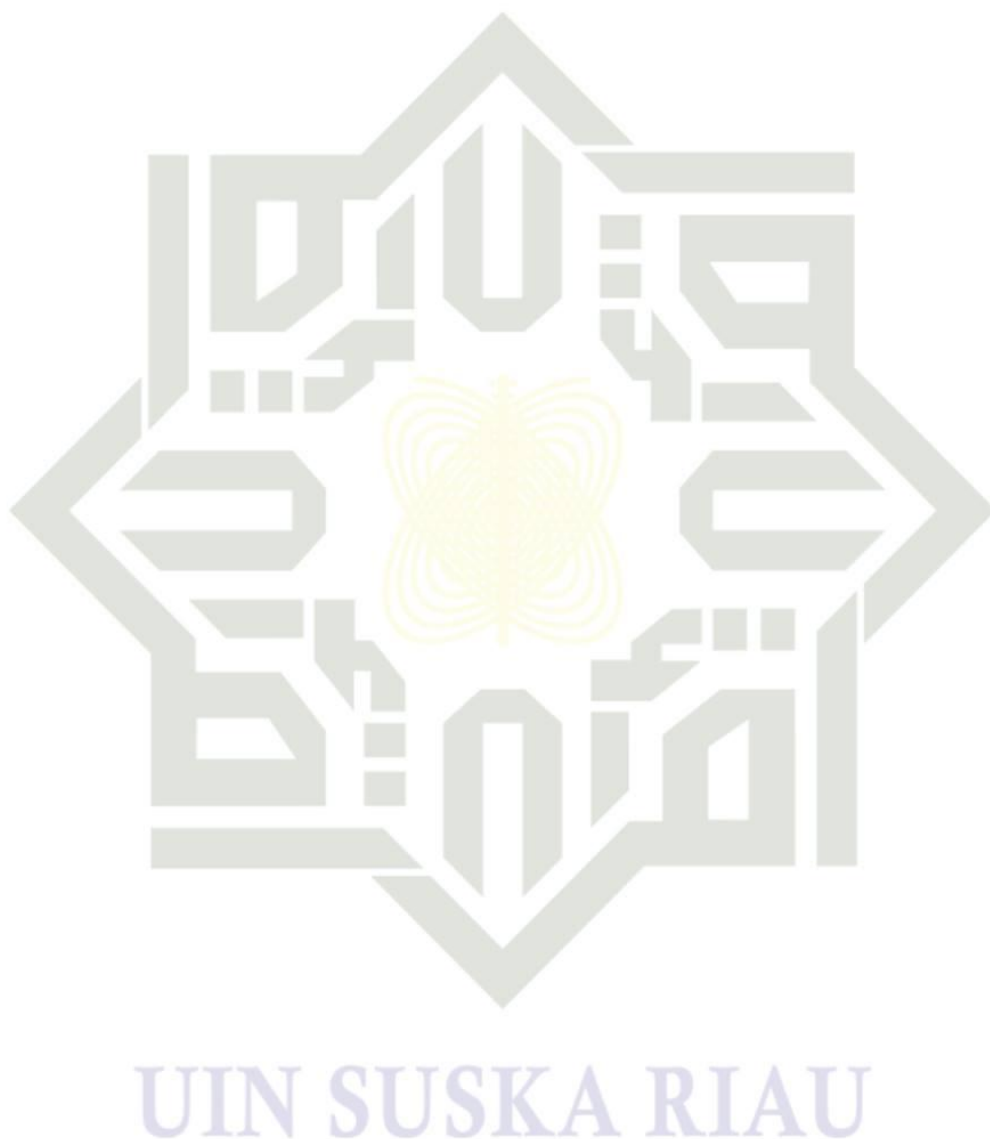
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 2.1 Uji Validitas	24
Rumus 2.2 Uji Reabilitas	24

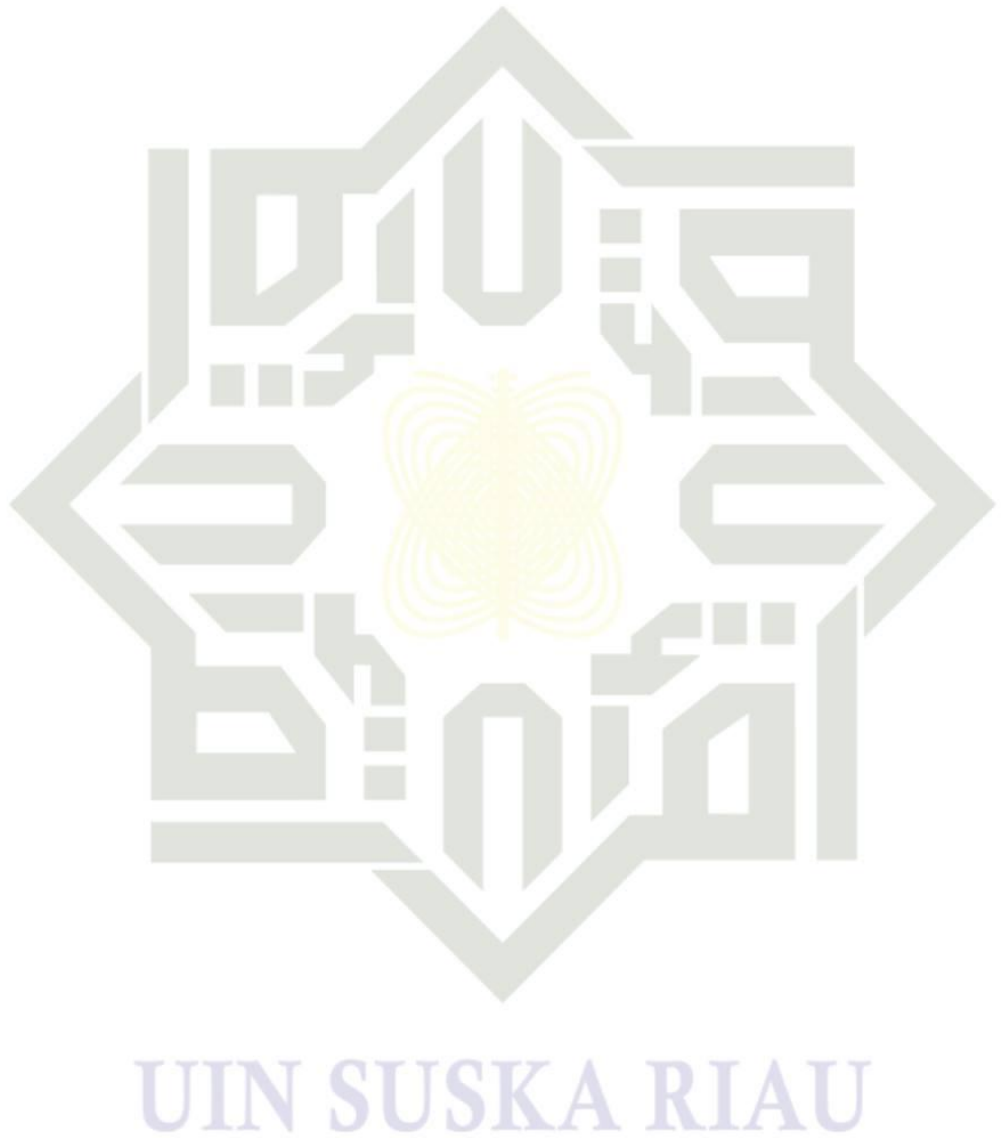


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Kuesioner Penelitian	A-1
Biografi Penulis.....	B-1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era saat ini, kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau instansi, dikarenakan suatu perusahaan atau instansi pasti menginginkan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik sehingga perusahaan dapat bergerak dengan baik bahkan lebih baik lagi. Dengan diadakannya penilaian kinerja karyawan maka perusahaan atau instansi dapat mengetahui bagaimana pekerjaan dari karyawannya sehingga kedepannya dapat mengambil keputusan berdasarkan kinerja karyawan tersebut, dan dengan kinerja karyawan juga dapat memotivasi pekerja sehingga adanya umpan balik yang baik antara hubungan karyawan dengan tempat kerjanya.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki (Pardanawati, dkk., 2020).

PT. XYZ adalah PT yang bergerak dalam bidang jasa dan pelayanan. Dalam melakukan tugasnya, karyawan PT. XYZ memerlukan kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya seperti pelayanan terhadap nasabah, tanggung jawab terhadap nasabah, dan kinerja lainnya seperti bagaimana kedisiplinan. Setelah melakukan wawancara singkat dengan salah satu karyawan di PT tersebut, penilaian kinerja yang dilakukan adalah dengan penilaian isi kuesioner dari nasabah setelah melakukan keperluannya seperti menanya langsung atau mengisi kuesioner. Dikarenakan penilaian kinerja dilakukan belum secara detail kepada karyawan untuk melihat



kinerja masing-masing karyawan. Maka diperlukannya suatu metode untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan di kantor tersebut. Maka berdasarkan hal tersebut dan data yang sudah diperoleh, diperlukannya metode kinerja karyawan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) untuk mengetahui nilai dari kinerja karyawan di PT tersebut dan metode pendukung yakni *Management By Objectives* (MBO) untuk menentukan dan memperbaiki kinerja kedepannya agar lebih sesuai ke tujuan dari PT tersebut.

Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) merupakan suatu metode yang menilai performa individu berdasarkan kemunculan perilaku penting yang dapat menentukan sukses tidaknya sebuah pekerjaan dari jabatan individu tersebut dan merupakan salah satu metode yang menggunakan skala peringkat standar perilaku yang mengkombinasikan beberapa keuntungan dari naratif, kejadian yang kritis, serta skala terukur, dengan membuat standar skala peringkat dengan contoh perilaku khusus dari prestasi yang baik dan buruk (Wahyuni, dkk., 2021).

Metode *Management by Objectives* (MBO) pada dasarnya adalah suatu proses manajemen atau prosedur operasional yang dilakukan oleh setiap tingkatan manajer dalam suatu organisasi dengan mempertimbangkan aspek psikologis individu, yaitu ketika bersama-sama menentukan, mengidentifikasi dan merumuskan tujuan, menetapkan bidang tanggung jawab pokok setiap orang dalam hubungannya dengan hasil yang diharapkan dari dan oleh orang tersebut dalam waktu yang telah ditentukan, menggunakannya sebagai pedoman pengoperasian unit kerja, serta penilaian kontribusi masing-masing anggota unit yang bersangkutan (Ruziana, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Angelica, dkk., (2023) memiliki permasalahan di perusahaan yakni dikarenakan baru kembali dari masa pandemi covid 19, karyawan ditemukan memiliki kinerja yang tidak memuaskan dan tidak memenuhi ekspektasi perusahaan dan perusahaan juga belum mempunyai metode optimal untuk mengatasi hal itu. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objectives* (MBO). Didapat hasil bahwa hasil perhitungan BARS ditemukan bahwa crew Tengah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dan belakang mendapatkan hasil cukup yang dimana itu berarti kedua jabatan tersebut dinilai kurang memenuhi. Hasil lainnya yakni kepala gudang dan kepala toko memperoleh penilaian terbaik. Berdasarkan hasil data MBO bahwa perusahaan membutuhkan visi, misi, dan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Setiap jabatan juga diberikan target-target kerja khusus menyesuaikan dengan jenis pekerjaan dan beban kerja yang ditanggung.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Harahap dan Perdana (2021) memiliki permasalahan pada keluhan karyawan produksi dimana penilaian kinerja tidak memiliki standar terukur sehingga penilaian cenderung subjektif dan belum adanya timbal balik kepada karyawan sehingga karyawan tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objectives* (MBO). Berdasarkan hasil BARS terdapat lima faktor variabel diantaranya faktor 1 (kepribadian) dengan bobot 5,167 mencakup kehadiran, disiplin dan kejujuran, faktor ke 2 (Prilaku Kerja) dengan bobot 2,069 mencakup tanggung jawab, motivasi diri, inisiatif dan kerjasama, faktor ke 3 (Kualitas Kerja) dengan bobot 1,825 mencakup inovatif, kemampuan perencanaan dan komunikasi, faktor ke 4 (Keandalan) dengan bobot 1,355 mencakup pemecahan masalah dan berpikir analitis yang terakhir faktor ke 5 (Manajerial) dengan bobot 1,028 mencakup orientasi pencapaian dan kepemimpinan. Dari hasil tersebut bahwa faktor kepribadian paling berpengaruh dengan penilaian kinerja dengan bobot 5,167 mencakup kehadiran, disiplin dan kejujuran. Berdasarkan hasil metode MBO. Terdapat beberapa tujuan dan sasaran perusahaan dan sasaran yang spesifik pada karyawan yang harus dicapai oleh setiap karyawan. hal ini membutuhkan komunikasi yang saling berhubungan antara atasan dengan bawahan melalui diskusi silang dan wawancara langsung supaya tujuan dan sasaran bisa tercapai dengan baik. Perlu dilakukannya kontrol berskala agar mengetahui sejauh mana capaian tiap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Meutia, dkk., (2023) memiliki permasalahan terjadinya penurunan pendapatan pada bengkel tersebut sehingga perlu diukur kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objectives* (MBO). Hasil yang diperoleh dengan metode BARS yakni 6 hasil karyawan baik dan 1 hasil karyawan sangat baik dan dengan metode MBO adalah tujuan perusahaan sasaran pelanggan naik, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan meningkat, meminimalkan keluhan pelanggan dan menyediakannya ketersediaan stok *sparepart*.

Berdasarkan penelitian oleh Sari dan Mardalena (2021) memiliki permasalahan Dalam menilai kinerja karyawan, perusahaan masih belum efektif dalam mengukurnya sehingga sulit menemukan karyawan yang berkualitas dan karyawan yang belum memenuhi standar kerja. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) penilaian kinerja karyawan sudah dilaksanakan secara efektif, dengan metode BARS perilaku kerja karyawan dapat terlihat secara terperinci sehingga mampu memberikan gambaran terhadap kinerja karyawan selama periode tertentu. Hasil penelitian menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas mampu dikerjakan dengan baik

Berdasarkan penelitian oleh Nazarudin, dkk., (2023) memiliki permasalahan Belum terdapat adanya penilaian kinerja khususnya pada *waiters* yang seringkali terjadi permasalahan penurunan kinerja sehingga saat ini manajer sulit dalam melakukan pengukuran kinerja serta evaluasi. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). Didapat hasil bahwa dari ketiga *waiters* masing-masing memiliki nilai yang berbeda-beda. *waiters* 1 mendapatkan total skor 15 poin, *waiters* 2 mendapatkan total score 10 poin, serta *waiters* 3 mendapatkan total score 9 poin. *waiters* 3 dengan poin skor rendah diberikan *punishment* berupa kesempatan selama satu minggu untuk



memperbaiki kinerja, karena kemampuan dalam bekerjanya masih dibawah kedua *waiters* yang juga mendapat evaluasi.

Dengan menggunakan gabungan dari kedua metode tersebut dimana metode BARS dapat menilai kinerja karyawan secara detail karena metode BARS melihat kinerja karyawan dari berbagai dimensi aspek nya dan memberikan penilaian terhadap karyawan secara objektif sedangkan dengan metode MBO, perusahaan dapat melihat hasil dari metode BARS kemudian dapat membandingkan kinerja dan pencapaian perusahaan yang telah dicapai dan memberikan *feedback* pada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana menentukan hasil kinerja karyawan di PT. XYZ menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS)?
2. Bagaimana solusi meningkatkan kinerja karyawan di PT. XYZ menggunakan metode *Management By Objectives* (MBO)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis nilai kinerja karyawan di PT. XYZ menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale*
2. Untuk mendesain usulan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. XYZ menggunakan metode *Management By Objectives*

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian pada laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Manfaat bagi peneliti dapat berupa menambah pengetahuan dengan memecahkan masalah yang terjadi dengan menggunakan analisis metode kinerja karyawan *Behaviorally Anchored Rating Scale* dan *Management By Objectives*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Bagi Instansi

- A. Dapat mengetahui bagaimana penilaian yang lebih akurat mengenai kinerja karyawan.
- B. Dapat mendapatkan informasi sebagai perbaikan untuk kinerja karyawan selanjutnya.

3. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca dapat menjadi referensi untuk membuat laporan penelitian selanjutnya.

1. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan untuk mengetahui batasan ruang lingkup yang dilakukan dalam pembuatan laporan penelitian ini. Batasan masalah yang diterapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Penelitian berfokus pada objek penelitian yaitu PT. XYZ.
- 2. Kuesioner disebarakan kepada seluruh karyawan
- 3. Penelitian ini tidak mempertimbangkan dan membahas faktor keuangan.
- 4. Penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor jabatan.

1.6 Posisi Penelitian

Posisi penelitian pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Posisi Penelitian

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
1	Pengukuran Efektivitas Sumber Daya Manusia Di Masa Transisi Pandemi Covid 19 Dengan Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchored</i>	Setelah kembali dari masa Pandemi covid 19, karyawan pada usaha ini ditemukan kinerja nya tidak memuaskan dan tidak memenuhi	Untuk mengatasi permasalahan pada kinerja karyawan dan mempunyai metode dalam pengukuran kinerja	<i>Behaviorally Anchored Rating Scale</i> (BARS) dan <i>Management By Objectives</i> (MBO)	Hasil nya dengan dinilai 48 karyawan maka berdasarkan penelitian bars dapat ditentukan mbo untuk cresa mart dan masing masing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	<i>Rating Scale (BARS) dan Management By Objectives (MBO)</i> (Angelica, dkk., 2023).	ekspetasi perusahaan dan juga perusahaan belum memiliki metode optimal untuk mengatasi hal tersebut.	sumber daya manusia		departemen dan terdapat 5 objectif yang terbentuk dari 5 kriteria yang telah ditentukan..
State Islamic University of Sultan Syarif Kasir	Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Dan Management By Objectives (MBO)</i> Di CV BRILLIANT (Harahap dan Perdana, 2021).	Adanya keluhan dari karyawan produksi mengenai penilaian kinerja yang tidak memiliki standar terukur sehingga penilaian cenderung subjektif dan belum adanya timbal balik kepada pekerja sehingga karyawan tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.	Untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan dan solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.	<i>Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) dan Management By Objectives (MBO)</i>	Hasil yang diperoleh yakni kepribadian 5,167, perilaku kerja 2,069, kualitas kerja 1,825, keandalan 1,355, kerja dan manajerial 1,028 serta adanya timbal balik kepada karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.
	Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode	Terjadinya penurunan pendapatan pada bengkel tersebut	Untuk mengetahui penyebab penurunan pendapatan	<i>Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) dan</i>	Hasil yang diperoleh dengan metode bars yakni 6 hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	<i>Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Dan Management By Objectives (MBO)</i> (Studi Kasus: AHASS Honda Service Lhokseumawe) (Meutia, dkk., 2023).	sehingga perlu diukur kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas.	dan menetapkan standar serta <i>feedback</i> dalam bekerja	<i>Management By Objectives (MBO)</i>	karyawan baik dan 1 hasil karyawan sangat baik dan dengan metode mbo adalah tujuan perusahaan sasaran pelanggan naik, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan meningkat, meminimalkan keluhan pelanggan dan menyediakan ketersediaan stock sparepart.
4. State Islamic University of Sultan Syarif Kasir	Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)</i> Di Pengandanan Kecamatan Ulun Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu (Sari dan	Dalam menilai kinerja karyawan, perusahaan masih belum efektif dalam mengukurnya sehingga sulit menemukan karyawan yang berkualitas dan karyawan yang belum memenuhi standar kerja.	Untuk memperoleh hasil penilaian kinerja karyawan yang sesuai sehingga dapat melihat karyawan berkualitas dan karyawan yang belum memenuhi	<i>Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)</i> .	Perusahaan dapat melihat gambaran pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode tertentu dan perusahaan juga dapat melihat kinerja pekerja yang belum memenuhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Mardalena, 2021).		standar kerja.		standar pekerjaannya.
	Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada <i>Waiters Café Belly Buddy</i> dengan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i>	Belum terdapat adanya penilaian kinerja khususnya pada <i>waiters</i> seringkali terjadi permasalahan penurunan kinerja sehingga ini manajer sulit melakukan pengukuran kinerja evaluasi evaluasi.	Untuk mengetahui seberapa besar potensi serta apa yang kurang pada karyawan dapat diatasi.	<i>Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)</i>	Dengan menggunakan metode <i>bars</i> maka dapat mengukur kinerja karyawan yang memiliki nilai atau standar sehingga didapat hasil mengenai kinerja karyawan <i>waiters</i> di café tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan pada penelitian yang dilakukan yakni berupa latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori-teori yang dibutuhkan dalam pembuatan laporan penelitian ini. Sumber teori yang didapatkan dapat berupa kutipan dari jurnal, buku atau sumber lainnya. Bab ini juga

**BAB III****BAB IV****BAB V****BAB VI****Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjabarkan konsep mengenai kinerja karyawan yang bertujuan untuk mendukung proses dalam pengolahan data.

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tujuan penelitian, proses pengumpulan data dan tahap-tahap proses pengerjaan. Langkah-langkah yang dilakukan ini dijabarkan dalam bentuk flow chart yang akan menjadi pedoman dalam pembuatan laporan penelitian ini.

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan tentang data-data yang dikumpulkan dari penelitian di Bank Panin Sudirman dan dilakukan pengolahan data berdasarkan data yang diperoleh menggunakan metode-metode dalam penelitian ini.

ANALISA

Bab ini berisikan tentang analisa dan pembahasan mengenai pengolahan data yang telah dilakukan berdasarkan data yang sudah didapatkan. Analisa juga berupa untuk mempermudah dalam membaca hasil pengolahan data.

PENUTUP

Bab ini berisikan tentang penutup pada penelitian ini berupa kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang dilakukan berdasarkan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini dan saran dilakukan sebagai koreksi atau pembelajaran bagi peneliti dan bank agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.

BAB II LANDASAN TEORI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan (Gustiana, dkk., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu-individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam organisasi maupun dalam perusahaan, yang berfungsi sebagai aset dan memerlukan pelatihan dan pengembangan. Pengertian SDM makro secara umum terdiri dari dua bagian, yaitu SDM makro yang merupakan jumlah penduduk usia kerja di suatu daerah, dan SDM mikro yang diartikan lebih sempit sebagai orang yang bekerja pada lembaga dan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sultan Syarif Kasim



2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019).

2.3 Kinerja

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Pardawati, dkk., 2020).

Kinerja atau performance dapat diartikan bahwa suatu Tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat dan dihitung jumlahnya akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikir tidak dapat dihitung dan dilihat (Achmad, 2022).

Definisi kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Definisi kinerja juga merupakan hasil atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Definisi kinerja karyawan yaitu merupakan hasil atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun dimensi dari kinerja karyawan yaitu (Narulita, dkk., 2022) :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Kerjasama.
5. Inisiatif.

Pengukuran kinerja merupakan usaha yang dilakukan pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pusat pertanggung jawaban yang dibandingkan dengan tolak ukur yang diterapkan. Sebuah perusahaan dikatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sustainable apabila bisa menginvestasikan dan mengelola asset intelektual mereka, karena asset memungkinkan perusahaan untuk membangun hubungan baik dengan konsumen dan area pasar yang dapat dilayani dengan efektif dan efisien. Pengukuran kinerja merupakan suatu Aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu dari tujuan perusahaan. Berbagai macam model sistem pengukuran kinerja Modern yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan Namun semakin bagus sebuah model pengukuran, kinerja akan semakin menuntut kelengkapan data dan kemampuan pimpinan dalam pengambilan keputusan (Agustina, dkk., 2024).

Sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan target dan rencana pegawai yang ingin dicapai individu pegawai tersebut, yang disusun serta disepakati oleh pegawai dan atasannya. Perilaku kerja adalah suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang diperbuat oleh seorang pegawai negeri atau tidak melakukan sesuatu perbuatan dan kegiatan yang seharusnya dilakukan oleh seorang pegawai berdasarkan dengan tata cara ketentuan peraturan perundang-undangan (Sitorus dan Tarigan, 2023).

2.4 *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*

Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) merupakan suatu metode yang menilai performa individu berdasarkan kemunculan perilaku penting yang dapat menentukan sukses tidaknya sebuah pekerjaan dari jabatan individu tersebut dan merupakan salah satu metode yang menggunakan skala peringkat standar perilaku yang mengkombinasikan beberapa keuntungan dari naratif, kejadian yang kritis, serta skala terukur, dengan membuat standar skala peringkat dengan contoh perilaku khusus dari prestasi yang baik dan buruk (Wahyuni, dkk., 2021).

2.4.1 *Langkah-Langkah Behaviorally Anchor Rating Scale*

Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)* memiliki 5 langkah yang diperlukan yaitu sebagai berikut (Wahyun, dkk., 2021) :

1. *Critical Incident Technique* adalah teknik insiden kritis, teknik dimana orang (karyawan) yang mengetahui tentang pekerjaan yang akan diselidiki (pemegang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- pekerjaan dan/atau penyelia) diminta untuk menjelaskan spesifik tentang perilaku kinerja yang efektif dan tidak efektif.
2. *Performance Dimension* adalah pengembangan instrument, mengelompokkan insiden ke dalam satu set yang lebih kecil dari dimensi kinerja yang biasanya.
 3. *Retranslation* adalah terjemahan ulang dimana orang lain yang memiliki pengetahuan luas akan diinstruksikan untuk menerjemahkan ulang yang insiden kritis.
 4. *Scaling Incident* adalah teknik dimana diminta untuk menilai (skala 7 atau 9 poin), perilaku akan yang dijelaskan dalam insiden yang telah ditetapkan tentang seberapa efektif atau tidak efektifnya pada dimensi yang sesuai.
 5. *Final Instrument* adalah instrumen terakhir yaitu dimana insiden yang memenuhi kriteria retranslasi dan standar deviasi pada langkah sebelumnya digunakan sebagai acuan perilaku untuk dimensi kinerja.

2.5 Management By Objectives (MBO)

Management by Objectives (MBO) pada dasarnya adalah suatu proses manajemen atau prosedur operasional yang dilakukan oleh setiap tingkatan manajer dalam suatu organisasi dengan mempertimbangkan aspek psikologis individu, yaitu ketika bersama-sama menentukan, mengidentifikasi dan merumuskan tujuan, menetapkan bidang tanggung jawab pokok setiap orang dalam hubungannya dengan hasil yang diharapkan dari dan oleh orang tersebut dalam waktu yang telah ditentukan, menggunakannya sebagai pedoman pengoperasian unit kerja, serta penilaian kontribusi masing-masing anggota unit yang bersangkutan. Pada proses manajemen ada dua macam maksud utama dalam penggunaan MBO, yaitu (Ruziana, 2023) :

1. Mencapai perbaikan pada efektifitas, baik ditingkat organisasi maupun individu. Dalam hal ini tujuan organisasi sebagai alat perbaikan terhadap situasi sekarang atau yang akan datang sehingga tujuan bukan sekadar dokumentasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Memberikan pedoman dalam proses manajemen. Dalam hal ini MBO sebagai pengatur cara berfikir kegiatan manajer

Untuk menerapkan program MBO yang efektif memerlukan beberapa langkah, di antaranya (Ruziana, 2023) :

1. Mendidik dan melatih manajer sesuai dengan keterampilan yang diperlukan
2. Menetapkan tujuan dengan jelas sehingga memudahkan evaluasi program
3. Komitmen manajemen puncak yang berkesinambungan
4. Membuat umpan balik yang efektif
5. Mendorong partisipasi dan
6. Manajer harus mendorong bawahan untuk berperan aktif dalam merumuskan dan mencapai tujuan mereka sendiri.

2.5.1 Langkah-Langkah *Management By Objectives*

Langkah-langkah dalam melakukan metode *management by objectives* adalah sebagai berikut (Pradinang dan Nelson, 2024) :

- a. Pertama dengan menentukan target dari *management by objectives*.
- b. Kedua memberikan gambaran target apa saja dan dijelaskan kepada karyawan.
- c. Ketiga mendorong karyawan untuk konsisten dalam mencapai tujuan.
- d. Keempat memantau kemajuan.
- e. Kelima mengevaluasi dan memberikan penghargaan terhadap yang sudah dilakukan.
- f. Dan keenam mengulangi siklus yang sudah dikerjakan agar manajemen yang dilakukan berjalan dengan objektif.

2.6 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap penelitian selalu diawali dengan pertanyaan mengenai satuan beberapa kelompok individual atau objek tertentu. Salah satu tujuan penelitian adalah menjelaskan sifat populasi. Secara bahasa populasi diartikan sebagai sejumlah orang atau hewan yang tinggal di suatu tempat. Hal ini berarti populasi adalah seluruh individu yang hendak diteliti. Namun kata 'individu' pada definisi tersebut tidak boleh hanya diartikan sebagai manusia. Anggota populasi dapat berupa manusia (individu, subjek), misalnya populasi manusia di perguruan tinggi; atau bukan manusia (objek), misalnya populasi tikus, populasi perusahaan, hingga populasi komponen otomotif yang dihasilkan suatu pabrik.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah peneliti. Populasi bermakna keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan.

Berdasarkan dari definisi di atas yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulan. Populasi tidak harus manusia tetapi bisa juga hewan, tumbuhan, fenomena, gejala, atau peristiwa lainnya yang memiliki karakteristik dan syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian dan dapat dijadikan sebagai sumber pengambilan sampel. Sebagai contoh, apabila peneliti ingin meneliti mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau semester Ganjil tahun ajaran 2024/2025, maka populasinya adalah seluruh mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau baik program diploma, sarjana, magister, maupun doktor yang telah melakukan registrasi pada semester Ganjil tahun ajaran 2024/2025. Sedangkan mahasiswa yang tidak melakukan registrasi atau cuti tidak dihitung sebagai anggota populasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel yang baik memiliki sifat



representatif terhadap populasi. Suatu sampel yang tidak representatif terhadap setiap anggota populasi, berapa pun ukuran sampel itu, tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Data yang diperoleh dari sampel harus dapat mewakili populasi. Agar data tersebut valid maka sampel harus representatif. Syarat-syarat terpenting dalam pengambilan sampel yaitu :

- 1) Sampel harus mewakili populasi (representative) mencerminkan sifat-sifat populasi semaksimal mungkin.
- 2) Sampel harus dapat menentukan presisi, tingkat ketepatan, kesalahan baku yang ditentukan oleh perbedaan hasil yang diperoleh dari sampel dengan hasil yang diperoleh dari populasi (dengan syarat kedua metode yang dilaksanakan sama).
- 3) Pengambilan sampel harus sederhana dan mudah dilaksanakan.
- 4) Pengambilan sampel harus dapat memberi banyak keterangan dengan biaya minimal.

Pada dasarnya teknik pengambilan sampel dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

a) *Probability sampling*

Probability sampling adalah teknik yang cara pengambilan data atau sampel sehingga semua data mempunyai kemungkinan terpilih sebagai sampel yang sama besar. Teknik sampel probabilitas meliputi:

1. Pengambilan sampel secara random sederhana (*simple random sampling*)

Cara pengambilan sampel dengan teknik ini ialah dengan memberikan suatu nomor yang berbeda kepada setiap anggota populasi, kemudian memilih sampel dengan menggunakan angka-angka random. Keuntungan menggunakan teknik ini ialah peneliti tidak membutuhkan pengetahuan tentang populasi sebelumnya bebas dari kesalahan-kesalahan klasifikasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemungkinan dapat terjadi dan dengan mudah data dianalisis serta kesalahan kesalahan dapat dihitung. Kelemahan dalam teknik ini yaitu peneliti tidak dapat memanfaatkan pengetahuan yang dipunyainya tentang populasi dan tingkat kesalahan dalam penentuan ukuran sampel lebih besar.

2. Pengambilan sampel secara random bertingkat (*stratified random sampling*) Teknik ini melibatkan pembagian populasi menjadi kelompok-kelompok yang homogen, masing-masing kelompok berisi subjek dengan karakteristik yang sama, dan kemudian pengambilan sampel secara acak dalam kelompok-kelompok tersebut.

3. Pengambilan sampel klaster (*cluster random sampling*) Teknik ini digunakan apabila populasi tidak terdiri dari individu-individu melainkan terdiri dari kelompok-kelompok. Teknik sampling ini sering digunakan melalui dua tahap yaitu tahap pertama menentukan sampel daerah, tahap berikutnya menentukan orang-orang yang ada pada daerah itu secara sampling. Keuntungan menggunakan teknik ini adalah dapat mengambil populasi besar yang tersebar didaerah, pelaksanaannya lebih mudah dan murah dibandingkan teknik lainnya. Sedangkan, kelemahannya ialah jumlah individu dalam setiap pilihan tidak sama ada kemungkinan penduduk satu daerah berpindah ke daerah lain tanpa sepengetahuan peneliti, sehingga penduduk tersebut mungkin menjadi anggota rangkap sampel penelitian.

4. Teknik sampel punggung tahap sampling merupakan perpanjangan dari cluster sampling yang melibatkan pemilihan sampel secara bertahap, yaitu mengambil sampel dari sampel.

5. Pengambilan sampel *multi*-fase .Dalam teknik ini, pengambilan sampel tahap ada satu tujuan pemersatu di seluruh pengambilan sampel. Pada contoh sebelumnya tujuannya adalah untuk menjangkau sekelompok siswa tertentu dari wilayah tertentu. Namun, dalam sampel *multi*-fase tujuan berubah pada setiap fase, misalnya, pada fase satu pemilihan sampel mungkin didasarkan pada kriteria geografi (misalnya siswa yang tinggal di wilayah tertentu); fase



dua mungkin didasarkan pada kriteria ekonomi (misalnya sekolah yang anggarannya dikelola dengan cara yang sangat berbeda); fase tiga mungkin didasarkan pada kriteria politik (misalnya sekolah yang siswanya berasal dari daerah yang memiliki tradisi mendukung partai politik tertentu), dan seterusnya.

b) *Nonprobability Sampling*

Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel ini meliputi :

1. **Sampling Sistematis.** Sampling sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Misalnya anggota populasi diberi nomor urut terdiri dari 50 orang dari nomor 1 sampai dengan nomor 50 pengambilan sampel dapat nomor ganjil atau genap saja atau kelipatan dari bilangan tertentu.
2. **Sampling Kuota.** Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri – ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.
3. **Sampling Aksidental.** Sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.
4. **Sampling Purpasive.** Sampling purpasive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Misalnya penelitian tentang makanan, maka sampel datanya adalah orang yang ahli makanan. Sampel ini lebih cocok digunakan untuk penelitian kualitatif.
5. **Sampling Jenuh.** Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Snowball Sampel. Snowball sampel adalah teknik penentuan sampel yang mula – mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.

Salah satu masalah yang dihadapi dalam teknik penarikan sampel adalah tentang berapa banyak unit analisis (ukuran sampel) yang harus diambil. Oleh karena itu, pada saat peneliti mengajukan usulan penelitian, disarankan untuk secara tegas memberikan gambaran operasional berupa ukuran sampel minimal yang akan digunakan untuk penelitiannya.

Ukuran sampel ini akan memberikan isyarat mengenai kelayakan penelitian. Ukuran sampel bisa ditentukan melalui dua dasar pemikiran, yaitu ditentukan atas dasar pemikiran statistis, dan atau ditentukan atas dasar pemikiran non statistis. Ditinjau dari aspek statistis, ukuran sampel ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya:

- a. Bentuk parameter yang menjadi tolak ukur analisis, dalam arti apakah tujuan penelitian ini untuk menaksir rata-rata, persentase, atau menguji kebermaknaan hipotesis,
- b. Tipe sampling, apakah simple random sampling, stratified random sampling atau yang lainnya. Tipe sampling ini berkaitan dengan penentuan rumus-rumus yang harus dipakai untuk memperoleh ukuran sampel, dan
- c. Variabilitas variabel yang diteliti (keseragaman variabel yang diteliti), makin tidak seragam atau heterogen variabel yang diteliti, makin besar ukuran sampel minimal.

Sedangkan dipandang dari sudut nonstatistis, ukuran sampel ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya:

- a. Kendala waktu atau time constraint,
- b. Biaya, dan
- c. Ketersediaan satuan sampling.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam melakukan pengambilan sampel, dapat dilakukan langkah-langkah berikut, diantaranya:

- a. Menentukan populasi target,
- b. Membuat kerangka sampling,
- c. Menentukan ukuran sampel,
- d. Menentukan teknik dan rencana pengambilan sampel,
- e. Melakukan pengambilan sampel.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka langkah-langkah penarikan sampel dapat diuraikan sebagai berikut (Suriani, dkk., 2023):

- a. Pertama yang harus ditentukan dalam langkah mendesain penarikan sampel adalah menentukan populasi sasaran dengan tegas, yang dilanjutkan dengan penentuan populasi studi dari populasi sasaran tadi.
- b. Menentukan area populasi, hal ini berkaitan dengan data penelitian yang akan dijadikan lokasi penelitian.
- c. Menentukan ukuran populasi (size of population) sebagai dasar untuk menarik sampel. Biasanya populasi diambil dari data sensus. Carilah data tersebut secara lengkap, dapatkan data yang akurat dan up to date.
- d. Buatlah kerangka sampling dengan memasukan data dari populasi studi secara lengkap dan jelas, serta hal yang terpenting adalah satuan-satuan sampling diberi nomor sesuai dengan jumlah digit populasinya, secara berurutan dari nomor paling kecil sampai dengan nomor yang paling besar.
- e. Tentukan ukuran sampel dengan menggunakan rumus-rumus yang sesuai.
- f. Gunakan tabel angka random ataupun program komputer sebagai alat seleksi.
- g. Satuan sampling terpilih sebagai anggota sampel, merupakan langkah terakhir dari desain sampling yang pada hakikatnya merupakan cerminan dari populasi.



2.7 Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan informasi dari, seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan serta Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pertanyaan/ pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian (Syarifudin, dkk., 2021).

2.8 Pengujian Data

Pengujian data terdiri atas 2 komponen, yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Uraian uji validitas dan uji reabilitas adalah sebagai berikut:

2.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu indikator bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrumen, semakin besar nilainya semakin akurat alat ukur datanya. Uji validitas ini penting untuk memastikan bahwa pertanyaan yang diajukan tidak menghasilkan data yang menyimpang dari deskripsi variabel yang dimaksud (Amanda, dkk., 2019).

Apabila salah satu pertanyaan yang ada pada daftar kuesioner memiliki nilai korelasi dibawah 0,361 maka item pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

analisa selanjutnya, atau dapat dikatakan tidak valid, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai korelasi > 0,361 maka item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria (Dewi dan Sudaryanto, 2020).

Rumus uji validitas sebagai berikut (Yusup, 2018):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots(2.1)$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- x = Skor setiap item pada instrument
- y = Skor setiap item pada kriteria

2.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji indikator yang menunjukkan seberapa andal dan dapat dipercaya alat pengukur tersebut. Ini menunjukkan seberapa stabil hasil pengukuran ketika perangkat yang sama digunakan untuk mengukur gejala yang sama lebih dari sekali. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Perhitungan reliabilitas hanya dapat dilakukan jika variabel pada isi kuesioner tersebut sudah valid. Oleh karena itu, sebelum menghitung reliabilitas pertama-tama kita harus menghitung validitas, jadi apabila pada pertanyaan angket tidak valid maka tidak perlu dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas (Amanda, dkk., 2019)

Pengujian reabilitas dapat diukur dengan menggunakan formula *Cronbach's alpha* (α) sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \dots(2.2)$$

Keterangan:

- k = Jumlah item soal dalam instrument
- S_t^2 = Varians total

BAB III METODOLOGI PENELITIAN



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian berisi langkah-langkah atau tahapan dalam penelitian yang dilakukan. Langkah-langkah tersebut dapat dilihat pada *flowchart* berikut:

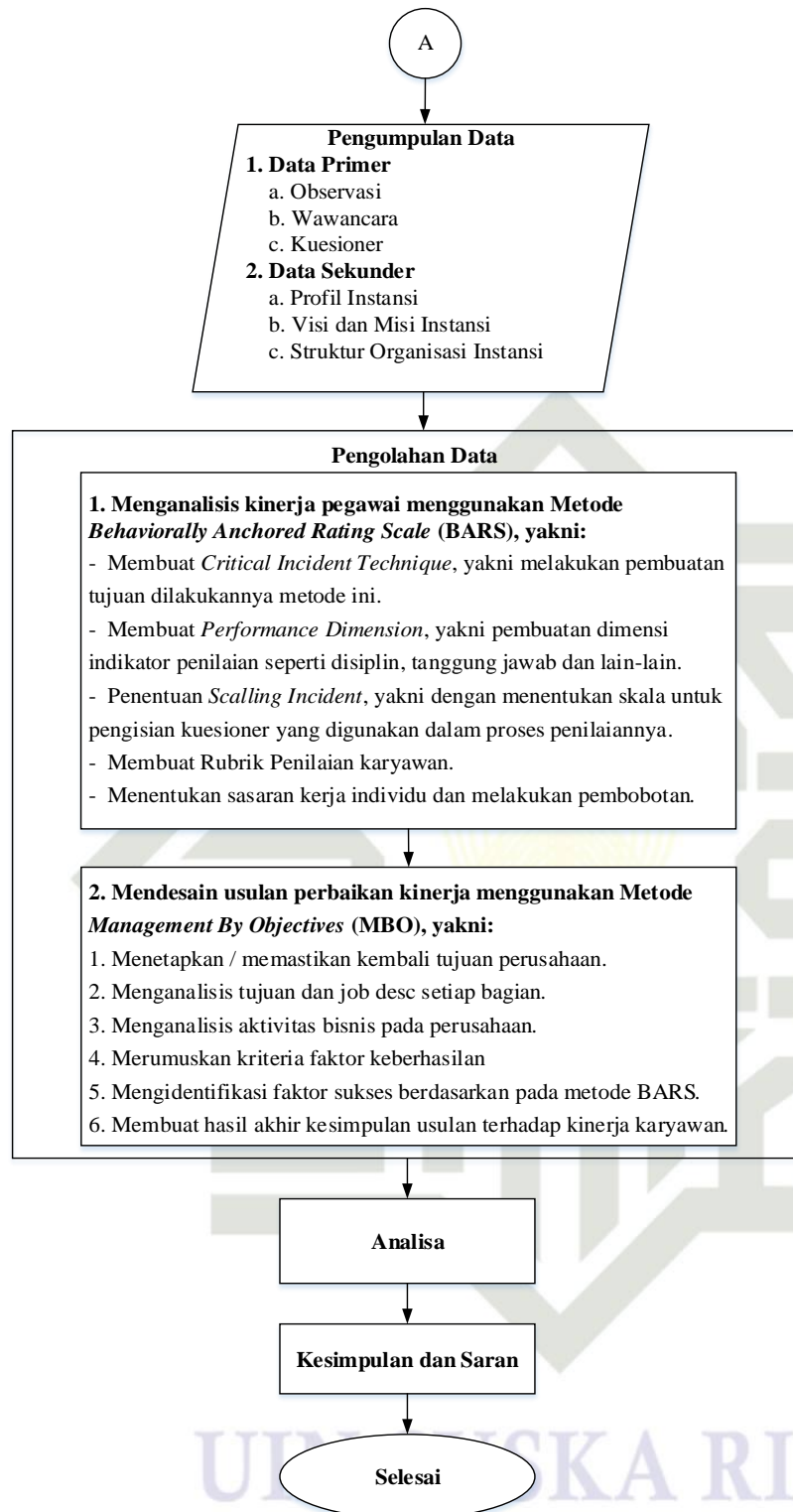


Gambar 3.1 *Flowchart* Metodologi Penelitian

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 3.2 Flowchart Metodologi Penelitian (Lanjutan)



3.1 Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan sebagai tahap awal dalam dilakukannya penelitian. Langkah studi pendahuluan dilakukan dengan memperoleh informasi awal mengenai permasalahan yang terjadi pada studi kasus yang dimuat dalam latar belakang penelitian. Didapat bahwa penilaian kinerja yang dilakukan berupa kuesioner yang diisi oleh nasabah setelah melakukan keperluannya di bank tersebut sehingga belum ada penilaian kinerja nya secara detail. Maka dilakukannya analisis kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* dan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan metode *Management By Objectives*. Dengan dilakukannya metode tersebut maka diharapkan ada hasil yang diperoleh terhadap kinerja karyawan di PT tersebut.

3.2 Studi Literatur

Studi literatur sebagai tahap selanjutnya yang dilakukan dengan mengumpulkan sumber-sumber teori dan buku yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Studi literatur juga digunakan sebagai landasan dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Studi literatur yang dilakukan di penelitian ini adalah mencari sumber-sumber referensi melalui jurnal dan buku serta referensi tugas akhir dalam menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan metode *Management By Objectives* (MBO).

Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa nilai kinerja pegawai di instansi tersebut sehingga mendapat suatu nilai. Dari nilai tersebut dapat dilakukan identifikasi dan menentukan nilai mana yang perlu melakukan usulan desain perbaikan dengan metode *Management By Objectives* (MBO) agar untuk kedepannya kinerja tersebut menjadi lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



3.3

Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah menjadi tahap yang dilakukan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi pada studi kasus. Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh di studi pendahuluan, maka didapat bahwa PT. XYZ belum melakukan penilaian kinerja secara terukur atau menggunakan metode. Penilaian kinerja yang dilakukan hanya dengan pengisian kuesioner oleh nasabah. Maka diperlukannya suatu metode yang terukur dan memiliki nilai seperti metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) untuk mengetahui bagaimana disiplin, tanggung jawab, dan hal-hal lainnya pada pegawai. Diperlukannya juga metode pendukung yakni *Management By Objectives* (MBO) untuk mendesain usulan strategi kinerja agar lebih baik lagi kedepannya.

3.4

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dibuat berdasarkan masalah yang akan diatasi dengan melakukan penelitian ini. Rumusan masalah pada penelitian adalah "Bagaimana menentukan hasil kinerja karyawan di PT. XYZ menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS)" dan "Bagaimana solusi meningkatkan kinerja karyawan di PT. XYZ menggunakan metode *Management By Objectives* (MBO)". Dengan ditetapkannya rumusan masalah tersebut, maka peneliti dapat melakukan penelitian sesuai dengan tujuan sehingga dapat memecahkan permasalahan pada bank tersebut.

3.5

Penetapan Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan penelitian dilakukan untuk memfokuskan penelitian yang dilakukan agar penelitian yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan juga menjadi hal yang harus dicapai dalam pembuatan penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis nilai kinerja karyawan di PT. XYZ menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



untuk mendesain usulan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. XYZ menggunakan metode *Management By Objectives* (MBO).

3.6 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk memberikan batasan pada penelitian yang dilakukan agar berfokus pada hal yang akan dibahas dan untuk memastikan ruang lingkup penelitian tersebut. Batasan masalah pada penelitian ini adalah penelitian ini berfokus pada objek penelitian yakni instansi terkait, kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai dan peneitian ini tidak mempertimbangkan atau membahas faktor keuangan.

3.7 Mekanisme Sampling

Teknik sampling digunakan sebagaimana sampling itu akan dilakukan karena dengan melakukan teknik sampling maka akan lebih mengetahui apa saja sampel-sampel atau populasi yang akan diambil untuk dilakukan penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan teknik sampling pada PT. XYZ yakni dengan menggunakan populasi dimana populasi berarti adalah seluruh dari pekerja instansi tersebut yang akan dilakukan pada penelitian ini.

3.8 Merancang dan Penyebaran Kuesioner

Kuesioner bertujuan sebagai alat pengumpulan data dimana dapat berbentuk pertanyaan yang akan diberikan kepada responden kemudian hasil dari jawaban akan menjadi bahan untuk melakukan pengolahan data dengan metode yang terkait. Dalam pembuatan kuesioner diawali dengan mendapatkan teori-teori mengenai pertanyaan tentang kinerja karyawan melalui jurnal atau sumber lainnya, kemudian membuat rentang nilai sesuai dengan ketentuan metode yang terkait yakni metode *Behaviorally Anchir Rating Scale* (BARS).

Setelah pembuatan kuesioner berdasarkan teori yang sudah didapat, selanjutnya melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Penyebaran dilakukan di PT. XYZ dengan menggunakan teknik populasi yakni kuesioner akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disebarkan kepada seluruh pekerja pada bank tersebut. Setelah disebar kemudian kuesioner akan melalui tahap selanjutnya yakni tahap pengujian kuesioner.

3.9 Pengujian Kuesioner

Tahap pengujian kuesioner dilakukan setelah seluruh jawaban responden telah ada pada peneliti. Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita lakukan sudah dikatakan valid dan apakah sudah dikatakan konsisten sehingga kuesioner tidak dilakukan penyebaran ulang. uji yang dilakukan yakni (Analia, dkk., 2022) :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner atau alat ukurnya sudah valid atau benar (sah). Untuk diketahui valid atau tidak valid maka dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel yang dimana akan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dan perhitungan manual dengan rumus.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui suatu alat ukur atau kuesioner sudah sejauh mana konsisten variable atau belum. Untuk mengetahui konsistennya maka dilakukan perhitungan uji reabilitas dengan bantuan *software* SPSS dan hitung manual menggunakan rumus. Data yang dapat dikatakan reliabel adalah apabila nilai Cronbach Alpha data $>$ 0,6.

3.10 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. data yang diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara pada pekerja. Data yang diperoleh yakni data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:



1. Data Primer

Data primer berisi data yang didapat dari hasil observasi secara langsung di Panin Bank KCP Sudirman dan wawancara secara langsung terhadap salah satu karyawan PT. XYZ. Data primer yang diperoleh yakni data jumlah karyawan, data absensi karyawan, data pembuatan surat dan data lainnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang sudah peneliti dapat sebelumnya. Data tersebut meliputi profil instansi, visi misi instansi dan struktur organisasi instansi.

3. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat pengukuran dalam melakukan penelitian ini dengan berdasarkan pada metode BARS.

3.11 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah mengumpulkan data-data yang diperlukan seperti dari kuesioner maupun dari teori-teori yang sudah dikumpulkan. Pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.11.1 Menganalisis Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)

Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) memiliki 5 langkah yang diperlukan yaitu sebagai berikut (Wahyun, dkk., 2021) :

1. *Critical Incident Technique* adalah teknik insiden kritis, teknik dimana orang (karyawan) yang mengetahui tentang pekerjaan yang akan diselidiki (pemegang pekerjaan dan/atau penyelia) diminta untuk menjelaskan spesifik tentang perilaku kinerja yang efektif dan tidak efektif.
2. *Performance Dimension* adalah pengembangan instrument, mengelompokkan insiden ke dalam satu set yang lebih kecil dari dimensi kinerja yang biasanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Retranslation* adalah terjemahan ulang dimana orang lain yang memiliki pengetahuan luas akan diinstruksikan untuk menerjemahkan ulang yang insiden kritis.
4. *Scaling Incident* adalah teknik dimana diminta untuk menilai (skala 7 atau 9 poin), perilaku akan yang dijelaskan dalam insiden yang telah ditetapkan tentang seberapa efektif atau tidak efektifnya pada dimensi yang sesuai.
5. *Final Instrument* adalah instrumen terakhir yaitu dimana insiden yang memenuhi kriteria retranslasi dan standar deviasi pada langkah sebelumnya digunakan sebagai acuan perilaku untuk dimensi kinerja.

3.1.2 Mendesain Usulan Perbaikan Kinerja Menggunakan Metode *Management By Objectives* (MBO)

Setelah didapat hasil metode *behaviorally anchored rating scales* maka dapat dilihat mana indikator yang diperlukan untuk ditingkatkan dalam kinerja karyawan, maka diperlukan metode *management by objectives* untuk memberikan solusi terhadap instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Langkah-langkah metode *management by objectives* yakni pertama dengan menentukan target, memberikan gambaran target apa saja dan dijelaskan kepada karyawan, mendorong karyawan untuk konsisten dalam mencapai tujuan, memantau kemajuan, mengevaluasi dan memberikan penghargaan terhadap yang sudah dilakukan dan mengulangi siklus yang sudah dikerjakan agar manajemen yang dilakukan dapat berjalan dengan objektif (Pradinang dan Nelson, 2024).

3.1.2 Analisa

Analisa berisi penjelasan dari hasil langkah-langkah pengolahan data yang telah dilakukan. Analisa dapat memberikan gambaran hasil lebih jelas agar mudah dipahami dan untuk memperoleh solusi dari permasalahan yang dialami. Analisa pada penelitian ini dilakukan terhadap pengolahan data kuesioner yang telah dilakukan

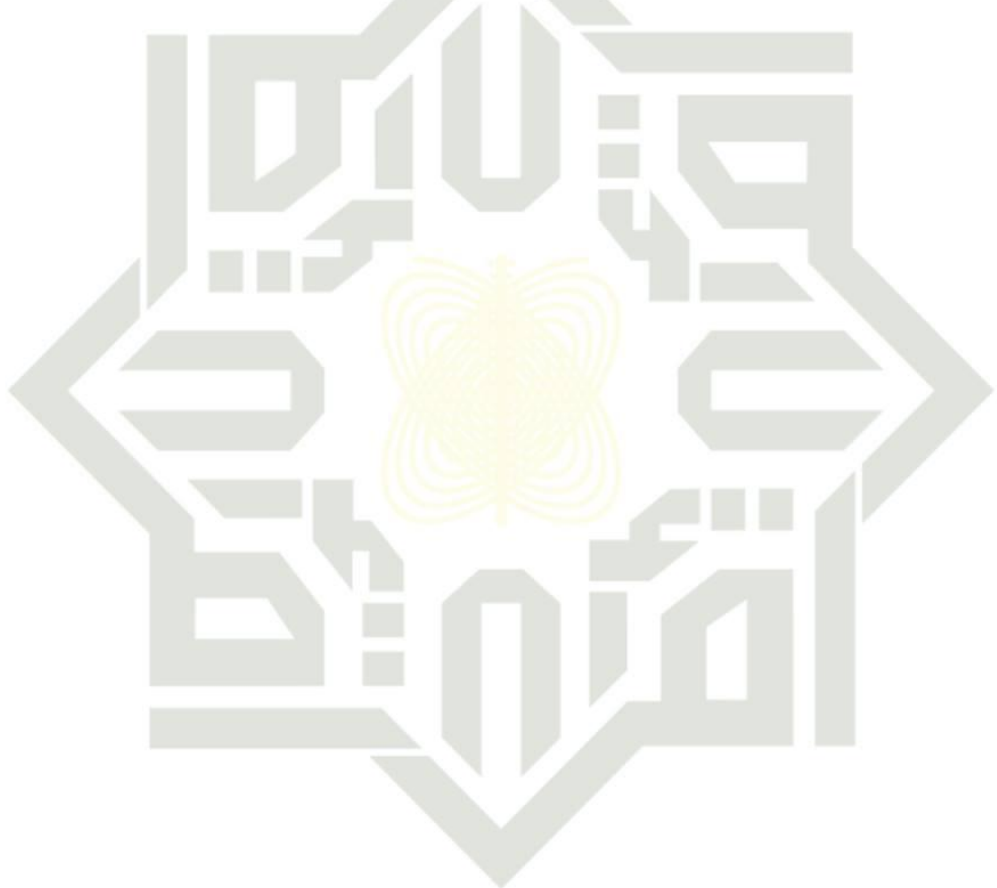
dengan metode BARS dan dengan tambahan metode MBO untuk usulan peningkatan kinerja karyawan pada instansi tersebut.

3.13 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan berupa rangkuman dari hasil-hasil yang dilakukan dalam pembuatan laporan penelitian kinerja karyawan dengan metod BARS dan MBO ini. Kesimpulan bersifat menjawab apa tujuan yang mengawali dalam pembuatan laporan ini. Saran berupa solusi dan masukan yang bertujuan untuk agar kedepannya lebih baik lagi baik kepada penulis, instansi maupun pembaca.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI PENUTUP



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis nilai kinerja karyawan di Bank Panin Cabang Sudirman dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS), memiliki hasil pengerjaan metode BARS dengan bantuan kuesioner kepada 15 responden berbagai jabatan maka terdapat hasil bahwa didapat keterangan dalam kategori 8 responden “Sangat Baik” dan 7 responden “Baik”, Dimana diperoleh 3 responden memiliki nilai BARS terendah yakni Responden 6 dengan nilai 4,00 keterangan Baik, Responden 7 dengan nilai 3,97 keterangan Baik dan Responden 12 dengan nilai 3,83 keterangan Baik, sehingga 3 responden tersebut memerlukan usulan perbaikan kinerja karyawan menggunakan metode *Management by Objectives* (MBO).
2. Usulan desain perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan metode *Management by Objectives* (MBO) yakni perbaikan pada kriteria-kriteria yang ada apa responden 6,7 dan 12. Di responden 6 usulan perbaikan yakni pada presensi disiplin kerja lebih memperhatikan presensinya, dalam kriteria tanggung jawab memiliki usulan lebih aktif dalam koordinasi dan komunikasi dan dari kriteria pelayanan lebih ditingkatkan kembali. Di responden 7 usulan yang diberikan terkait kriteria disiplin kerja yakni hadir tepat waktu, kriteria tanggung jawab dapat lebih serius dalam melaksanakan tugas dan di kriteria kualitas pelayanan dapat ditingkatkan lagi dengan komunikasi dan koordinasi. Di responden 12 usulan yang diberikan terkait kriteria hadir lebih awal sehingga tidak lama dalam pergantian jadwal, usulan kriteria lainnya dapat berperan aktif sehingga dapat kooperatif koordinasi dengan pegawai atau staff lain bahkan dengan sesama jabatan.



6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dari hasil yang dilakukan pada penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi mengenai pengetahuan yang dimilikinya yakni khususnya pada bagian kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian dengan metode BARS dan MBO maka diharapkan dapat menjadi usulan terhadap perusahaan yang terkait agar dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan pengolahan data dengan metode BARS lainnya seperti BARS digital dan juga peneliti selanjutnya dapat mencoba untuk studi kasus lainnya agar didapat hasil yang lebih bervariasi dengan penelitian sebelum-sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Daengs Gs. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press Jawa Timur. Hal 54-55
- Agustina, E. W., Mukmin, M. N., & Melani, M. M. (2024). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Pdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Pustaka Aktiva (Pusat Akses Kajian Akuntansi, Manajemen, Investasi, Dan Valuta)*, 4(1), 1-12.
- 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.
- Dewi, Shinta Kurnia, and Agus Sudaryanto. "Validitas dan reliabilitas kuisisioner pengetahuan, sikap dan perilaku Pencegahan Demam Berdarah." *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2020*. pp.
- Harahap, A. L., & Perdana, S. (2021). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchore Rating Scale Bars Dan Management By Objectives Mbo Di Cv Brilliant. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(3), 18-26.
- Mutia, S., & Akbar, A. V. (2024). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales Dan Management By Objective (Studi Kasus: Ahas Honda Service Lhokseumawe). *Jenius: Jurnal Terapan Teknik Industri*, 5(1), 14-21.
- Narulita, S., Suhaji, S., & Ginanjar, R. (2022). Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Telekomunikasi Di Kota Semarang). *Jurnal Hummansi (Humaniora)*, 5(1), 23-41.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pardanawati, S. L., Rukmini, R., & Fatyasin, M. L. N. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Konsep Kartu Skor Berimbang. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 21(01).

Pradinang, W., & Nelson, A. (2024). Implementasi Manajemen By Objectives Di Sub Bagian Anggota Bidang Pengusahaan Pada Bp Batam. *Jurnal Pengabdian Aceh*, 4(1), 36-40.

Pratiwi, A.D., Budikayanti, A., Wiratman, W. and Octaviana, F., 2024. Validitas dan Reliabilitas Status Epilepticus Severity Score Bahasa Indonesia. *eJournal Kedokteran Indonesia*, 12(1), pp.45-54.

R.A. Putra. (2023). Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Pada CV.Lintas Nusa. Universitas Dinamika. Hal 22-28.

Ruziana, S. (2023). Implementasi Management By Objectives (Mbo) Dalam Pembelajaran Fikih Di Mis An Nur. *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 1(1), 214-224.

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.

Syarifuddin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).

Wahyuni, A. T., Triwibisono, C., & Nugraha, F. N. (2021). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Divisi Harvesting Pt Xyz Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales (Bars). *Eproceedings Of Engineering*, 8(5).

LAMPIRAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kuesioner Penelitian

Nama :
 Umur :
 Bagian Kerja :

(Pilih 1 kriteria dari masing-masing sub kriteria dengan memberi tanda ceklis pada kolom jawaban)

No	Sub Kriteria	Kriteria	Jawaban
1	Presensi	Secara konsisten hadir tanpa izin	
		Kehadiran/tingkat presensi 76% - 99%	
		Kehadiran/tingkat presensi 50% - 75%	
		Kehadiran/tingkat presensi 26% - 50%	
	Mengikuti regulasi peraturan bank yang sudah ditetapkan	Kehadiran/tingkat presensi 0% - 25%	
		Selalu mentaati aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh Bank tanpa terkecuali	
		Mentaati beberapa peraturan Bank tetapi terkadang tidak mentaati sebagian kecil peraturan Bank	
		Melakukan pelanggaran tetapi masih dibatas wajar dengan ketetapan Bank	
		Terkadang melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh Bank	
	Ketepatan hadir kerja	Sering melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh Bank	
		Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	
		Sering hadir tepat waktu dalam bekerja	
		Cukup hadir tepat waktu	
Jarang hadir tepat waktu dalam bekerja			
2	Melaksanakan tugas/jobdesk masing-masing bagian dengan sebaik-baiknya	Tidak pernah hadir tepat waktu dalam bekerja	
		Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat memahami seluruh jobdesk yang diberikan oleh Bank	
		Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat memahami jobdesk yang diberikan oleh Bank namun masih mengalami sedikit kendala dalam pelaksanaannya	
		Memiliki kemampuan dan kurang memiliki wawasan dalam keterampilan jobdesk yang diberikan oleh Bank	
		Tidak memiliki kemampuan tetapi masih memiliki keterampilan dalam mengerjakan jobdesk yang diberikan oleh Bank	
		Tidak memiliki kemampuan dan kurang memiliki keterampilan mengerjakan jobdesk yang diberikan oleh Bank	
	Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri	Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri	
		Mempunyai kekonsisten peduli dalam belajar menyesuaikan diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya	
		Mempunyai peduli dalam belajar menyesuaikan diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya tetapi tidak konsisten	
		Mempunyai kepedulian dalam belajar menyesuaikan diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Kedisiplinan Kerja

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
 Tanggung Jawab

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Sub Kriteria	Kriteria	Jawaban
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Bertanggung jawab / amanah dalam bekerja	Mempunyai peduli dalam belajar penyesuaian diri dan semangat tetapi tidak bergerak kecuali dengan perintah dari atasan langsung	
		Mempunyai peduli dalam belajar penyesuaian diri tetapi tidak bersemangat untuk mempelajari	
		Tidak mempedulikan Bank dalam belajar penyesuaian diri	
		Selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	
		Sering bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	
		Cukup bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan	
	Mendengarkan dan mengikuti apa saja yang diperintahkan oleh atasan	Jarang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas	
		Tidak bertanggung jawab / Tidak pernah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	
		Selalu melakukan perintah dan mentaati atasan dengan konsisten tanpa adanya bermalas-malasan	
		Sesekali tidak melakukan perintah atasan tetapi masih dalam batasan wajar Bank	
		Terkadang mampu melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan	
		Tidak mendengarkan atasan dan melakukan apa yang diperintahkan atasan sesuai dengan kondisi	
Sikap	Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama Pegawai	Tidak mendengarkan atasan dan melakukan apa yang diperintahkan atasan sesuai dengan kondisi	
		Tidak mendengarkan sama sekali dari perintah atasan	
		Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik dan memberikan nasihat kepada Pegawai dan juga dapat menyelesaikan masalah kerja tim dengan konsisten	
		Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik tetapi terkadang tidak dapat menyelesaikan masalah kerja tim	
		Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dan memberikan nasihat sesama Pegawai tetapi hanya beberapa Pegawai saja	
		Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi tetapi panik dalam mengemukakan pendapat	
Kuantitas	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Tidak dapat sama sekali dalam berkoordinasi dan berkomunikasi dalam lingkungan kerja	
		Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh Bank secara konsisten	
		Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh Bank terkadang pengerjaannya kurang baik	
		Dapat menyelesaikan target yang telah	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Sub Kriteria	Kriteria	Jawaban
© Hak cipta milik UIN Suska Riau		ditetapkan oleh Bank tetapi pengerjaannya kurang baik	
		Tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh Bank tetapi tetap mengerjakan tugasnya	
		Tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh Bank dan terjadi setiap kali	
Kualitas	Menuntaskan perkerjaan dengan kualitas yang setara (ditetapkan oleh Bank) atau dapat lebih baik dari standar Bank	Kualitas hasil pekerjaan yang sangat baik bahkan kualitas nya lebih baik dari standar bank	
		Kualitas hasil pekerjaan yang sangat baik sesuai dengan Bank	
		Kualitas hasil pekerjaan yang tidak memenuhi standar Bank	
		Kualitas hasil pekerjaan yang kurang	
		Kualitas hasil pekerjaan yang sangat kurang	
	Melaksanakan kualitas pelayanan dengan standar bank atau dapat lebih baik	Kualitas pelayanan yang dilakukan terhadap nasabah sangat baik	
		Kualitas pelayanan dilakukan terhadap nasabah dengan baik	
		Cukup baik dalam kualitas pelayana yang dilakukan tergadap nasabah	
		Jarang melakukan pelayanan yang baik terhadap nasabah	
		Tidak baik dalam hal pelayanan terhadap nasabah	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Muhammad Rizky Pratama lahir di Pekanbaru, Riau pada tanggal 22 Januari 2002 anak dari Ayahanda Armansyah dan Ibunda Suharti. Penulis merupakan anak tunggal. Perjalanan penulis dalam jenjang menuntut Ilmu Pengetahuan, penulis telah mengikuti pendidikan formal sebagai berikut:

Tahun 2008	Memasuki Sekolah Dasar Negeri 109 Pekanbaru Riau, dan menyelesaikan pendidikan SD pada tahun 2014.
Tahun 2014	Memasuki Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Pekanbaru dan menyelesaikan pendidikan SMP pada tahun 2017.
Tahun 2017	Memasuki Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Pekanbaru dan menyelesaikan pendidikan SMA pada tahun 2020.
Tahun 2020	Terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, Program studi Teknik Industri.
Nomor Handphone	0813-7165-7081
E-mail	rizkypratama2219@gmail.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.