

Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives di PT. Cahaya Riau

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mempeoleh Gelar Sarjana Teknik Pada Program Studi Teknik Industri

Disusun Oleh:

ATHAULLAH AHMAD ALGHOZY
12050214037



UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
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.

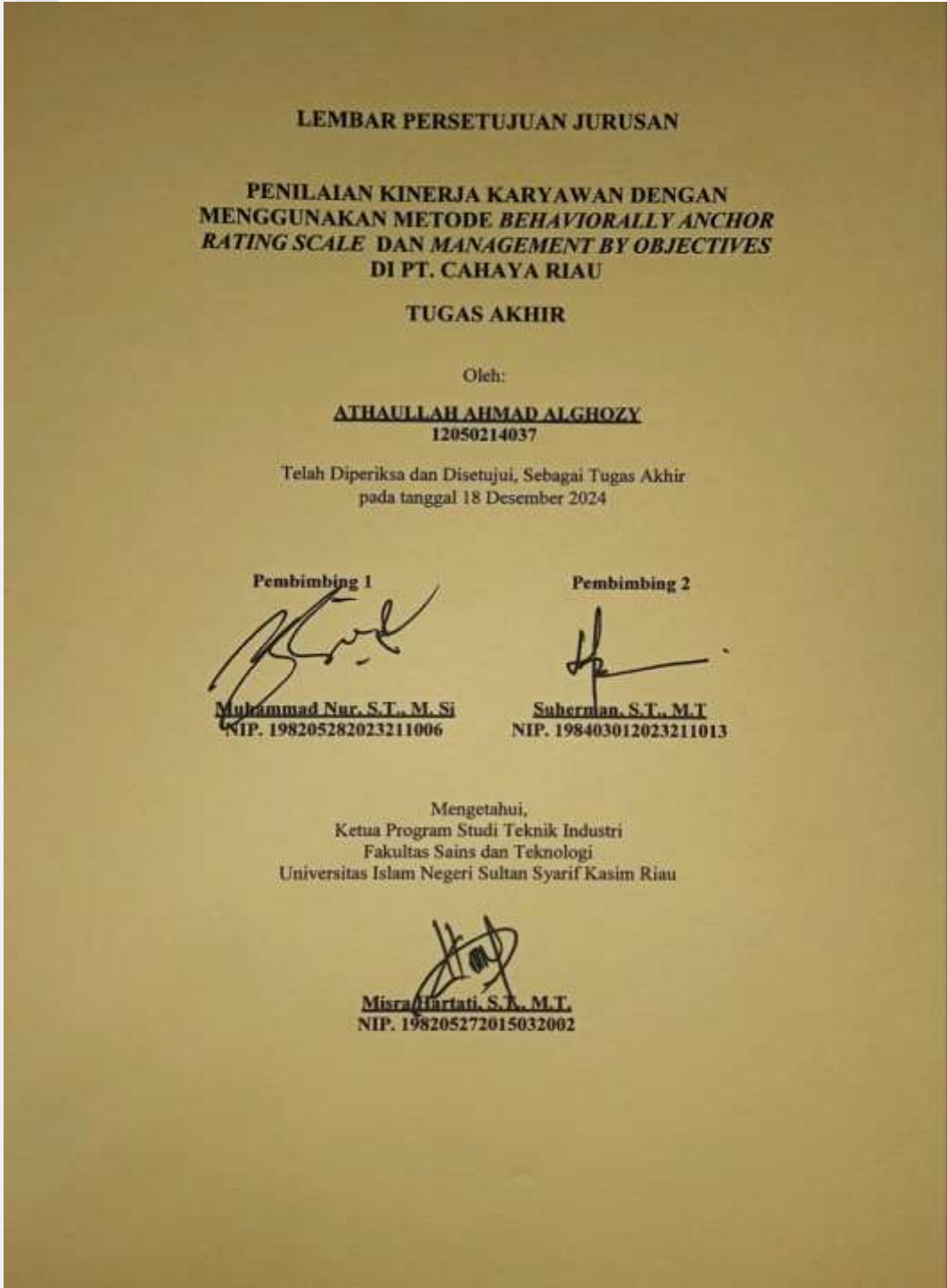
Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.





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

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
MENGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR
RATING SCALE* DAN *MANAGEMENT BY OBJECTIVES*
DI PT. CAHAYA RIAU**

TUGAS AKHIR

Oleh:
ATHAULLAH AHMAD ALGHOZY
12050214037

Telah Dipertahankan Didepan 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 18 Desember 2024

Pekanbaru, 18 Desember 2024
Mengesahkan

DEWAN PENGUJI :

Ketua : Melfa Yola, S.T., M.Eng.

Sekretaris I : Muhammad Nur, S.T., M.Si

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

Anggota I : Fitriani Surayya Lubis, M.Sc

Anggota II : Muhammad Ihsan Hamdy, S.T., M.T

Ketua Program Studi

Misra Hanfani, S.T., M.T.
NIP. 198205272015032002



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 pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan sesuai penulis dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan yang meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya diharapkan untuk mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam.

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 : 18 Desember 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Athaullah Ahmad Al Ghozy
NIM : 12050214037
Tempat/Tanggal Lahir : Yogyakarta, 23 April 2002
Fakultas : Sains dan Teknologi
Program Studi : Teknik Industri
Judul Skripsi : Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objectives* (MBO) Pada PT. Cahaya Riau

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, 18 Desember 2024

Saya membuat pernyataan,



Athaullah Ahmad Al Ghozy
NIM. 12050214037



LEMBAR PERSEMBAHAN

© 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.

Lantunan sholawat beriring salam penggugah hati dan jiwa, menjadi persembahan penuh kerinduan pada sang revolusioner Islam, pembangun peradaban manusia yang beradab Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam. Tetes peluh yang membasahi asa, ketakutan yang memberatkan langkah, tangis keputus asa yang sulit dibendung, dan kekecewaan yang pernah menghiasi hari-hari kini menjadi tangisan penuh kesyukuran dan kebahagiaan yang tumpah dalam sujud panjang. Alhamdulillah maha besar Allah, sembah sujud sedalam galbu hamba haturkanatas karunia dan rizki yang melimpah, kebutuhan yang tercukupi, dan kehidupan yang layak.

Dengan penuh rasa syukur dan hormat, skripsi ini kupersembahkan kepada orang tua tercinta. Terima kasih atas segala cinta, doa, dan dukungan yang selalu menguatkan langkah saya. Semoga setiap usaha dan pencapaian ini dapat menjadi tanda bakti dan rasa hormat saya kepada Mama dan Papa. Semoga Allah memberikan kesehatan, keselamatan dan keberkahan untuk Mama Papa, Aamiin.

UIN SUSKA RIAU



**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
MENGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR
RATING SCALE* DAN *MANAGEMENT BY OBJECTIVES* DI PT.
CAHAYA RIAU**

ATHAULLAH AHMAD ALGHOZY
12050214037

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

ABSTRAK

Dalam era globalisasi, intensitas persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat. Setiap perusahaan berusaha untuk menghasilkan kinerja terbaik guna mempertahankan daya saing dan kelangsungan operasional di tengah kompetisi dengan perusahaan lain. Melalui penerapan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai tujuan strategis perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan bagian produksi di PT. CR dengan menggunakan dua metode penilaian, yaitu *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objectives* (MBO). PT. CR mengalami penurunan kinerja yang signifikan selama periode Maret 2023 hingga Februari 2024, di mana hasil produksi tidak mencapai target 7.000 ton per bulan. Masalah utama yang dihadapi perusahaan adalah ketidaksiplinan karyawan, keterlambatan hadir, dan tingginya tingkat absensi tanpa keterangan yang jelas. Dalam penelitian ini, metode BARS digunakan untuk menilai perilaku kerja karyawan berdasarkan skala penilaian terstruktur, sedangkan metode MBO digunakan untuk menentukan sasaran kerja individu secara objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan penilaian kinerja dengan kedua metode tersebut mampu memberikan evaluasi yang lebih komprehensif terhadap performa karyawan dan menawarkan solusi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan penerapan metode ini, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yang terstruktur melalui metode BARS dan strategi pencapaian target produksi bulanan melalui metode MBO.

Kata Kunci: *Behaviorally Anchor Rating Scale*, Kinerja Karyawan, *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.



**EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT USING THE
BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE AND
MANAGEMENT BY OBJECTIVES METHODS AT PT. CAHAYA
RIAU**

ATHAULLAH AHMAD ALGHOZY
12050214037

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 era of globalization, the intensity of competition in the business world is increasing. Every company strives to produce the best performance in order to maintain competitiveness and operational continuity amidst competition with other companies. Through the implementation of effective employee performance assessments, companies can improve human resource competence in order to achieve the company's strategic goals. This research aims to determine the performance of production employees at PT. CR uses two assessment methods, namely Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) and Management By Objectives (MBO). PT. CR experienced a significant decline in performance during the period March 2023 to February 2024, where production did not reach the target of 7,000 tons per month. The main problems faced by the company are employee indiscipline, late attendance, and high levels of absenteeism without clear explanation. In this research, the BARS method is used to assess employee work behavior based on a structured assessment scale, while the MBO method is used to determine individual work targets objectively. The research results show that the application of performance appraisal using these two methods is able to provide a more comprehensive evaluation of employee performance and offer solutions to improve their performance. By implementing this method, companies can carry out structured employee performance assessments using the BARS method and strategies for achieving monthly production targets using the MBO method.

Keyword: *Behaviorally Anchor Rating Scale, Employee Performance, Management By Objectives*

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum wr.wb

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah S.W.T atas segala rahmat, karunia serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Shalawat dan salam semoga terlimpah kepada Nabi Muhammad S.A.W.

Laporan ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Teknik di Program Studi Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Hartono, 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 Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Anwardi, S.T., M.T, selaku Sekretaris Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Nazarudin, S.ST., M.T, selaku Koordinator Tugas Akhir Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Muhammad Nur, S.T., M.Si dan Bapak Suherman, S.T., M.T. selaku dosen Pembimbing Tugas Akhir penulis yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berguna saat penulis menyelesaikan laporan tugas akhir ini.
7. Bapak Muhammad Ihsan Hamdy, S.T, M.T. selaku Penasehat Akedemis yang telah banyak membimbing, menasehati dan memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis selama masa perkuliahan, serta menjadi sosok orang tua pengganti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 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.

ketika penulis menjadi mahasiswa di Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

8 Kepada diri saya sendiri, terimakasih telah bertahan dan menyelesaikan laporan tugas akhir ini walaupun banyak rintangan dan hambatan yang menerjang. Tetapi, saya bangga bisa menyelesaikan laporan Tugas Akhir sampai dititik ini.

9 Ayahanda Filmahdi, beliau yang menjadi tulang punggung keluarga. Namun beliau mampu mendidik penulis menjadi laki-laki yang kuat dan tegar dalam menghadapi segala cobaan, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sajana.

10 Ibunda Susi Erlinda, pintu surgaku. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, dengan support yang beliau berikan dan gigih mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.

11. Seluruh saudara saya Muhammad Oase Ansharullah selaku abang kandung saya, Ahmad Althaf Ulyaddin dan Ayman Al Ayubi selaku adik kandung yang tidak pernah berhenti memberi motivasi dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan pendidikan tinggi ini dengan penuh semangat dan tekad yang kuat.

12. Kepada sahabat kualu dimari, terimakasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini.

13 Kepada teman seperjuangan R.Raka Dharu dan Muhammad Farzha terimakasih telah mensupport dan memberi arahan yang baik selama proses pengerjaan laporan Tugas Akhir.

14. Keluarga Besar Teknik Industri Angkatan 2020 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini.

15 Kepada sahabat Konsolidasi terimakasih telah menghibur saya disaat saya sedang jenuh dalam menyelesaikan laporan Tugas Akhir saya.

Penulis menyadari dalam penulisan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan serta kesalahan, untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis



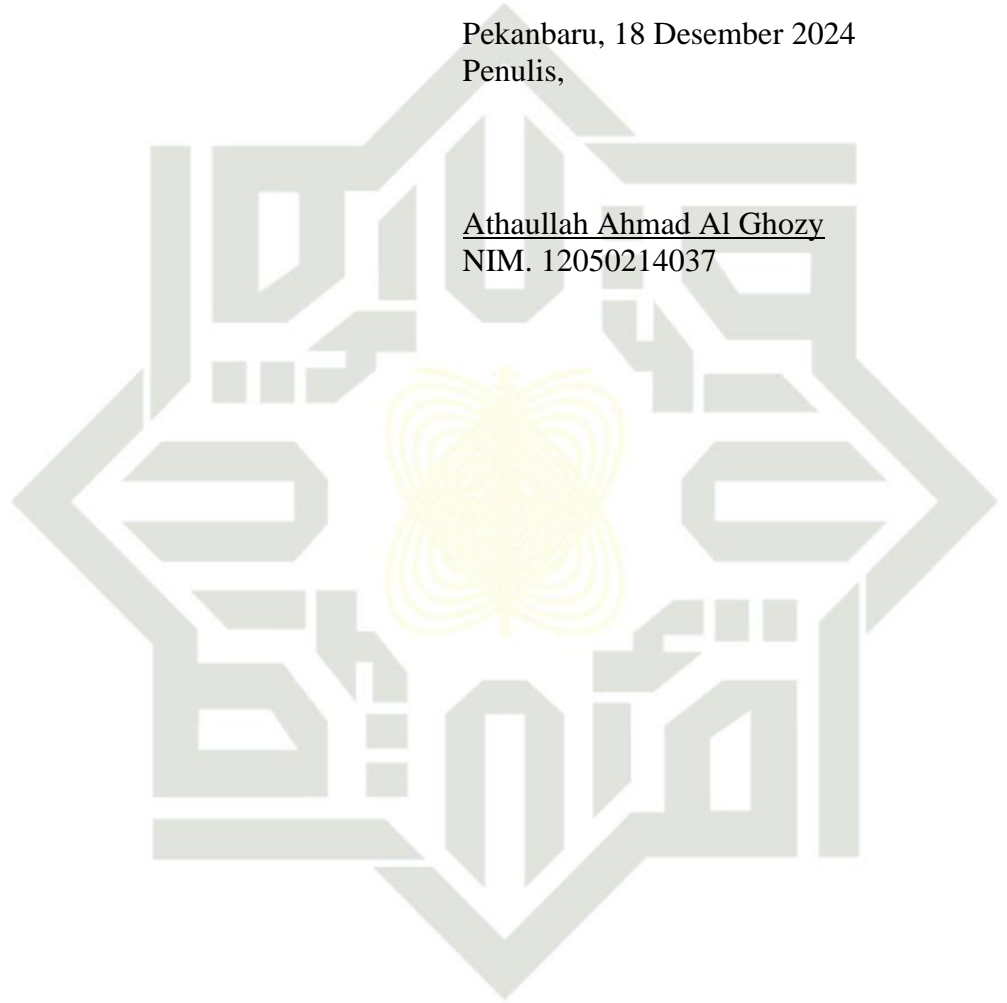
menerima segala saran serta kritik yang bersifat membangun, agar lebih baik dimasa yang akan datang.

Harapan penulis, semoga laporan tugas akhir ini dapat berguna bagi penulis sendiri khususnya, serta memberikan hikmah dan ide bagi pembaca pada umumnya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pekanbaru, 18 Desember 2024
Penulis,

Athaullah Ahmad Al Ghozy
NIM. 12050214037



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi 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

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KELAYAKAN 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.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah	5
1.6 Posisi Penelitian.....	5
1.7 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2. Sumber Daya Manusia	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kinerja.....	12
2.3 Penilaian Kinerja.....	15
2.4.1 Manfaat Penilaian Kinerja	16

- 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.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4.2	Alasan Melakukan Penilaian Kinerja	17
2.5	<i>Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)</i>	17
2.6	<i>Management By Objectivitas (MBO)</i>	20
2.7	Kuesioner	22
2.8	Populasi dan Sampel.....	23
2.9	Variabel Penelitian.....	25
2.10	Uji Validitas.....	26
2.11	Uji Reliabilitas	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Studi Pendahuluan.....	31
3.2	Studi Pustaka.....	31
3.3	Rumusan Masalah.....	31
3.4	Tujuan Penelitian	32
3.5	Batasan Masalah	32
3.6	Populasi dan Sampel.....	32
3.7	Variabel Penelitian.....	32
3.8	Perancangan Kuesioner	33
3.9	Penyebaran Kuesioner	33
3.10	Uji Kelayakan Kuesioner.....	33
3.11	Pengumpulan Data.....	33
3.12	Pengolahan Data	34
3.12.1	<i>Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)</i>	34
3.12.2	<i>Management By Objectivitas</i>	35
3.13	Analisa	36
3.14	Penutup	36

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1	Pengumpulan Data.....	37
4.1.1	Profil Perusahaan	37
4.1.2	Struktur Organisasi	37
4.1.3	Logo Perusahaan.....	38



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.

4.1.4	Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.5	Daftar Jumlah Karyawan	39
4.1.6	Fasilitas	40
4.1.7	Alat – alat yang digunakan	40
4.1.8	Alur Produksi.....	41
4.1.9	Kuesioner	42
4.1.10	Rekapitulasi Kuesioner	43
4.1.11	Uji Kelayakan Kuesioner.....	44
4.2	Pengolahan Data	52
4.2.1	Tahapan Perancangan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i>	52
4.2.1.1	Menentukan Kriteria atau Parameter	52
4.2.1.2	Mengembangkan Kriteria Kinerja	52
4.2.1.3	Menentukan Bobot Kriteria	53
4.2.1.4	Membuat Skala atau <i>Anchor</i> Kejadian	53
4.2.1.5	Penilaian BARS	57
4.2.1.6	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i>	60
4.2.2	Mengimplementasikan Tahapan <i>Management by Objectives</i> (MBO)	62
4.2.2.1	Menetapkan Tujuan Organisasi	62
4.2.2.2	Menetapkan Tujuan Departemen.....	62
4.2.2.3	Membahas Tujuan Departemen.....	64
4.2.2.4	Mendefinisikan Hasil yang Diharapkan	68
4.2.2.5	Meninjau Kinerja.....	71
4.2.2.6	Memberikan Umpan Balik	75
BAB V ANALISA		
5.	Analisa Tahapan Perancangan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i>	77
5.1.1	Analisa dalam menentukan kriteria atau parameter.....	77



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.

5.1.2	Analisa mengembangkan kriteria kinerja	77
5.1.3	Analisa menentukan bobot kriteria	78
5.1.4	Analisa membuat skala atau <i>anchor</i> kejadian	78
5.1.5	Analisa Penilaian BARS	79
5.	Analisa Implementasi Tahapan <i>Management by Objectives</i> (MBO) ...	80
5.2.1	Analisa Menetapkan Tujuan Organisasi	80
5.2.2	Analisa Menetapkan Tujuan Departemen	80
5.2.3	Analisa Membahas Tujuan Departemen	81
5.2.4	Analisa Hasil Yang Diharapkan	83
5.2.5	Analisa Peninjauan Kinerja	84
5.2.6	Analisa Dalam Pemberian Umpan Balik	84

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	85
6.2	Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

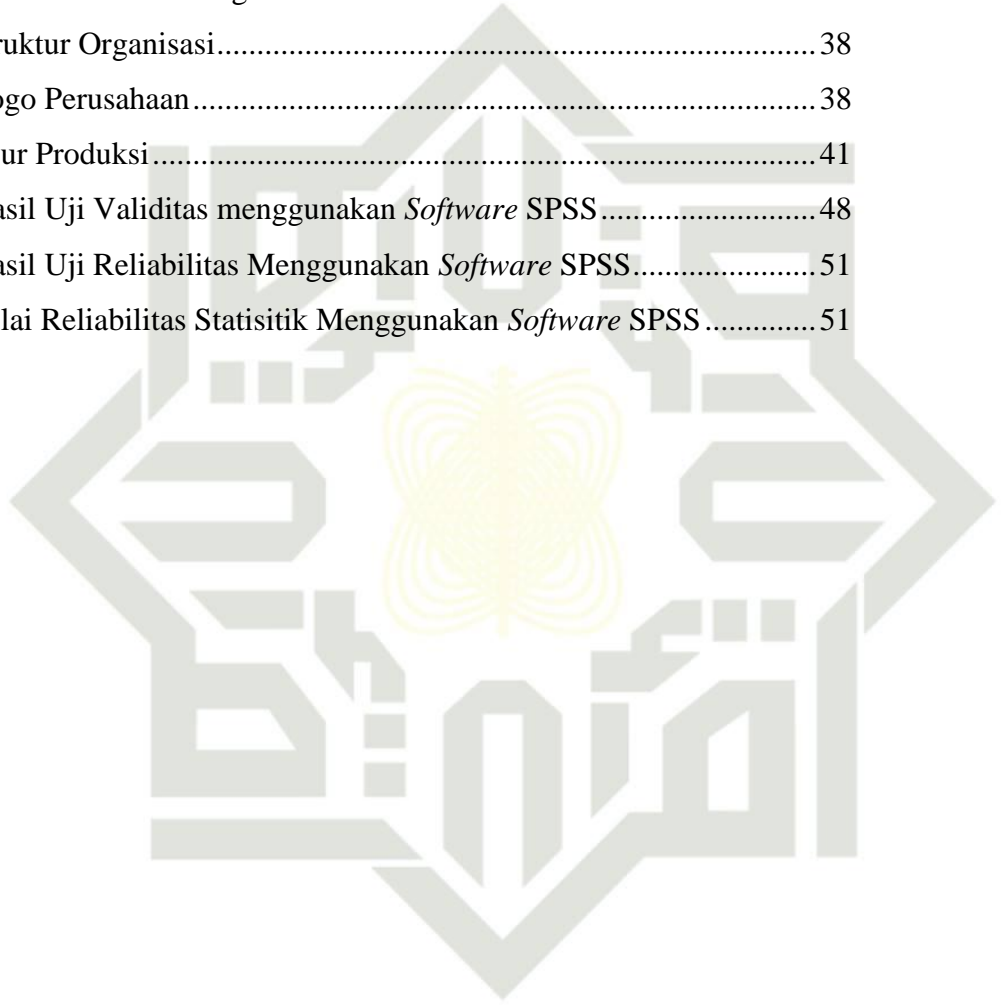


DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
Gambar 1. 1 Grafik Produksi PT. Cahaya Riau	3
Gambar 2. 1 Kriteria atau Parameter Penilaian Kinerja.....	20
Gambar 2. 2 Rating Skala	20
Gambar 3. 1 <i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38
Gambar 4.2 Logo Perusahaan.....	38
Gambar 4.3 Alur Produksi.....	41
Gambar 4.4 Hasil Uji Validitas menggunakan <i>Software</i> SPSS.....	48
Gambar 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Menggunakan <i>Software</i> SPSS.....	51
Gambar 4.6 Nilai Reliabilitas Statistik Menggunakan <i>Software</i> SPSS.....	51

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



DAFTAR TABEL

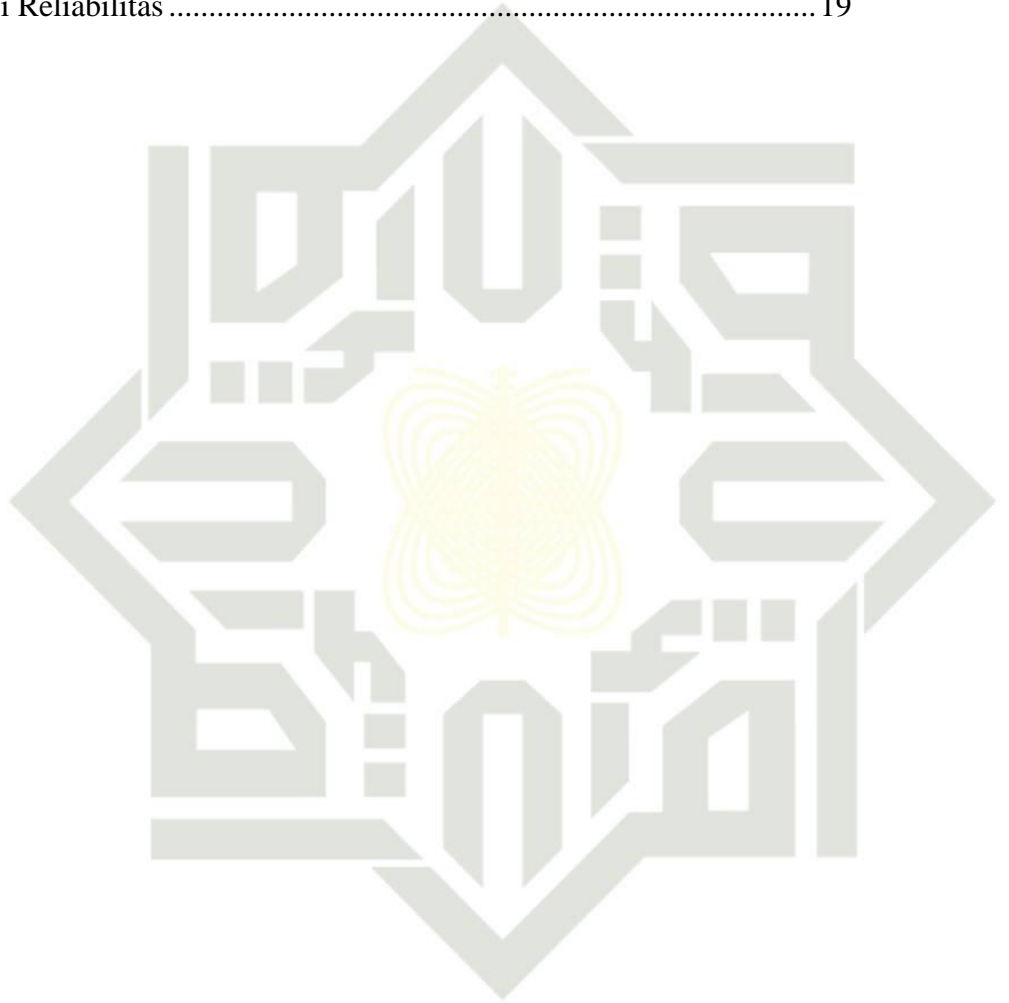
TABEL	Halaman
Tabel 1.1 Data Produksi PT. Cahaya Riau.....	2
Tabel 1.2 Posisi Penelitian	5
Tabel 2.1 Predikat Penilaian Bars	19
Tabel 4.1 Daftar jumlah karyawan PT. Cahaya Riau.....	39
Tabel 4.2 Kuesioner Umum	42
Tabel 4.3 Rekapitulasi kuesioner umum.....	43
Tabel 4.4 Rekapitulasi Pernyataan 1	44
Tabel 4.5 Rekapitulasi Pernyataaan 2	46
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Kuesioner Umum	49
Tabel 4.7 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.8 Mengembangkan Kriteria Kinerja	52
Tabel 4.9 Menentukan Bobot Kriteria	53
Tabel 4.10 Skala atau <i>Anchor</i> Kejadian.....	53
Tabel 4.11 Menentukan Karyawan yang akan Dinilai.....	57
Tabel 4.12 Keterangan Nilai Akhir.....	57
Tabel 4.13 Menentukan Rating <i>Anchor</i>	58
Tabel 4.14 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan	60

Hak Cipta Diindungi 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

RUMUS	HALAMAN
Rumus 2.1 Nilai Bars NV	10
Rumus 2.2 Nilai Bars NA	10
Rumus 2.3 Uji Validitas	18
Rumus 2.4 Uji Reliabilitas	19



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 LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
Kuesioner Penilaian BARS	A-1
Skala Nilai Kuesioner BARD	B-1
Biografi Penulis.....	C-1



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.

BAB I PENDAHULUAN



© 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.





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

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, persaingan dunia usaha semakin ketat didalam berkompetisi. Setiap perusahaan berupaya agar dapat memberikan hasil terbaik sehingga perusahaan dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu meningkatkan kompetensi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga akan optimal apabila karyawan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, hingga tingginya intensi *turn over* karyawan. Seperti yang telah kita ketahui bersama, bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menjalankan operasional usahanya, maka dari itu perlu adanya penilaian kinerja bagi perusahaan agar memberikan gambaran pada perusahaan seperti perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaannya serta informasi mengenai penepatan kompensasi, pelatihan pengembangan dan promosi karyawan. Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. (Harahap dan Perdana, 2021)

PT. Cahaya Riau berdiri pada 14 Maret 1983 dengan nama awal CV. Cahaya Riau. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penyedia transportasi yang pada saat ini memiliki kontrak kerja sebagai penyedia alat berat beserta *man power* untuk *harvesting* atau penyedia stok bahan baku utama di perusahaan PT. RAPP Pelalawan, Riau. Jam kerja pada PT. Cahaya Riau terbagi menjadi dua shift yakni shift pagi dan shift malam.



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 hasil observasi dan wawancara langsung kepada bagian HR *Departement* dari PT. Cahaya Riau didapati beberapa permasalahan yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan. Permasalahan yang berkaitan dengan tingkah laku seperti kedisiplinan dimana para karyawan yang sering lalai dalam menerapkan standar kerja sesuai dengan SOP yang berlaku, juga keterlambatan hadir dari jam kerja yang telah ditetapkan karna suatu alasan pribadi, dan adanya bolos kerja yang dilakukan beberapa karyawan tanpa keterangan yang jelas. Permasalahan yang terjadi cukup menunjukkan kinerja karyawan yang menurun.

Harvesting merupakan proses pemanenan kayu di hutan industri yang mana proses ini sangat bergantung terhadap karyawan yang berperan sebagai operator penggerak alat berat. PT. Cahaya Riau memiliki target produksi tertentu dalam menjalankan produksi yaitu 7.000 ton perbulannya. Berikut merupakan data dari produksi Harvesting PT. Cahaya Riau dalam 12 bulan belakang:

Tabel 1.1 Data Produksi PT. Cahaya Riau Periode Maret 2023 - Februari 2024

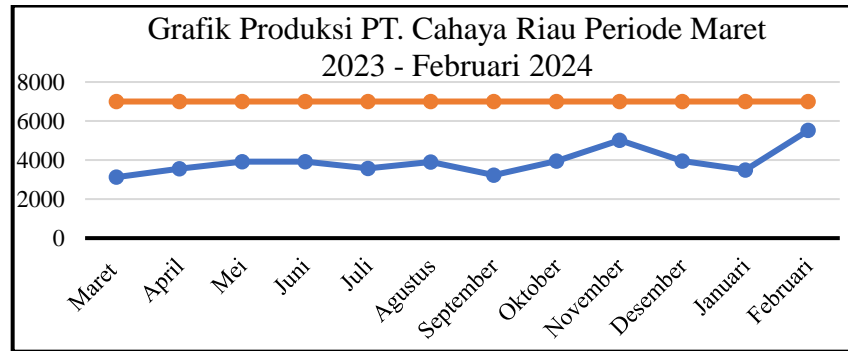
Tahun	Bulan	Jumlah Produksi (ton)	Target Produksi (ton)	Keterangan
2023	Maret	3125	7.000	Tidak Tercapai
	April	3560	7.000	Tidak Tercapai
	Mei	3925	7.000	Tidak Tercapai
	Juni	3920	7.000	Tidak Tercapai
	Juli	3570	7.000	Tidak Tercapai
	Agustus	3900	7.000	Tidak Tercapai
	September	3225	7.000	Tidak Tercapai
	Oktober	3945	7.000	Tidak Tercapai
	November	5022	7.000	Tidak Tercapai
	Desember	3945	7.000	Tidak Tercapai
2024	Januari	3493	7.000	Tidak Tercapai
	Februari	5.520	7.000	Tidak Tercapai



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.

Terlihat dari Tabel 1.1 bahwa jumlah produksi tidak mencapai dari target yang telah ditetapkan . Hal ini menyebabkan pentingnya dilakukan penilaian kinerja terhadap sumber daya manusia, dengan melakukan penilaian sumber daya manusia yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Berikut merupakan gambaran dari grafik produksi PT. Cahaya Riau Periode Maret 2023 – Februari 2024:



Gambar 1. 1 Grafik Produksi PT. Cahaya Riau

Dapat dilihat pada Gambar 1.1 grafik produksi PT. Cahaya Riau tidak mencapai target dari yang seharusnya, hal ini menyebabkan buruknya performa dari kinerja karyawan . PT. Cahaya Riau sebelumnya sudah melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan kehadiran karyawan selama kerja, hal itu menyebabkan belum optimalnya penilaian kinerja terhadap karyawan, bisa dilihat dari perbandingan tercapainya produksi dengan target yang telah ditetapkan, hal itu masih sangat jauh. Oleh karena itu, diperlukan penilaian kinerja yang baik, agar perusahaan dapat mencapai target produksi perbulannya atau bisa lebih dari yang seharusnya. Selain itu kinerja karyawan juga akan optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, hingga tingginya intensi turnover karyawan. Hal ini terjadi pada semua perusahaan tidak terkecuali PT. Cahaya Riau. Metode yang digunakan untuk penilaian kinerja sumber daya manusia pada PT. Cahaya Riau adalah *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dan *Management By Objectivitas* (MBO).



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.

Metode BARS (*Behaviorally Anchor Rating Scales*) merupakan metode penilaian kinerja karyawan yang menggabungkan pendekatan kinerja dengan sifat pribadi sedangkan untuk metode MBO (*Management By Objectivitas*) merupakan suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penilai bersama-sama menetapkan sasaran pelaksanaan kerja pegawai secara individu diwaktu yang akan datang. Dengan menggunakan kedua metode tersebut, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja secara objektif terhadap karyawan dan membandingkan pencapaian kinerja karyawan untuk memberikan *feedback* agar karyawan lebih termotivasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana menentukan hasil kinerja karyawan bagian produksi PT.Cahaya Riau menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)
2. Bagaimana solusi meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Riau menggunakan metode *Management By Objectivitas* (MBO)

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan nilai dari kinerja karyawan bagian produksi menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)
2. Untuk mengajukan solusi peningkatan kinerja karyawan bagian produksi menggunakan metode *Management By Objectivitas* (MBO)

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Meningkatkan wawasan serta pengetahuan mengenai sumber daya manusia
 - b. Menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan dan pengamatan terhadap penilaian kinerja karyawan menggunakan metode

Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dan Management By Objectivitas (MBO)

2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai bahan evaluasi perusahaan terhadap kinerja karyawan
 - b. Perusahaan dapat menerapkan hasil penelitian berdasarkan indikator yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada PT. Cahaya Riau
3. Bagi pembaca
 - a. Sebagai bahan referensi dan masukan pada penelitian selanjutnya

Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Area penelitian yang dilakukan pada proses produksi PT. Cahaya Riau
2. Data penelitian yang digunakan dimulai dari Maret 2023 sampai dengan Februari 2024
3. Objek penelitian yang berfokus pada kinerja produksi perusahaan aspek sumber daya manusia

1.6 Posisi Penelitian

Berikut keterkaitan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya:

Tabel 1.2 Posisi Penelitian

No	Judul dan Penulis	Permasalahan	Metode	Hasil
	Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> (BARS) dan <i>Management By Objectives</i> (MBO) di CV BRILLIANT (Harahap, A. L.,dkk)	Kurangnya produktivitas karyawan sehingga membuat penurunan produksi hingga bulan Juni 2019.	<i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> dan <i>Management By Objectivitas</i>	Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada aplikasi SPSS terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada metode BARS yaitu kepribadian, perilaku kerja, kualitas kerja, keandalan dan manajerial, sedangkan hasil pada metode

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 Diindungi 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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchor</i> dan <i>Management By Objectives</i> (studi kasus PT.QWORDS COMPANY INTERNATIONAL) (Siti Noni Evita, dkk)</p>	<p>Ketidak efektifan metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja.</p>	<p><i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> dan <i>Management By Objectives</i></p>	<p>MBO membutuhkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan</p> <p>Hasil yang didapatkan yaitu setelah melakukan penilaian kinerja dengan metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> dan <i>Management By Objectives</i> penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Qwords Company International menjadi lebih objektif sehingga karyawan nyaman dan lebih termotivasi dalam bekerja.</p>
<p>3</p>	<p>Impelementasi Metode BARS (<i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i>) pada Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PT. Laksana Aneka Sarana) (Dani Saputra, dkk)</p>	<p>Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Laksana Aneka Sarana (LAS) masih menggunakan metode konvensional atau belum megggunakan sistem</p>	<p><i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i></p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan dari penilaian kinerja pegawai dengan metode BARS dengan menguji beberapa pegawai sebanyak 17 pegawai. 7 pegawai dinyatakan sangat baik, 8 pegawai baik dan 2 pegawai cukup</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada Divis <i>Harvesting</i> PT XYZ Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> (BARS) (Wahyuni, A.,dkk)</p>	<p>Penurunan hasil Panen yang disebabkan oleh faktor manusia yaitu pada penilaian kinerja karyawan diperusahaan ternyata perusahaan sudah memiliki sistem penilaian kinerja. Namun, hasil penilaian kinerja dari tahun 2017-2020</p>	<p><i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> (BARS)</p>	<p>Berdasarkan penelitian terdapat lima faktor untuk menilai kinerja karyawan divisi <i>harvesting</i> yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Dengan faktor utama yaitu ketepatan waktu dan</p>

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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>Tidak mengalami peningkatan</p>		<p>faktor pendukung kualitas, kuantitas, efektivitas, dan tanggung jawab. Hasil dari simulasi penilaian kinerja usulan divisi harvesting dilakukan kepada tiga karyawan</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Pengukuran Efektivitas Kinerja Sumber Daya Manusia di Masa Transisi Pandemi Covid-19 Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchored Rating Scale</i> (BARS) dan <i>Management By Objectives</i> (MBO) (Natasya, A.,dkk)</p>	<p>Permasalahan yang dihadapi Supermarket Cresa Mart adalah menyesuaikan peraturan jam kerja karyawan berdasarkan situasi pandemic Covid-19 yang dimulai pada tahun 2020 dengan menambahkan jumlah shift kerja dan mengurangi jumlah pekerja. Selama masa jam kerja ini ditemukan bahwa kinerja karyawan tidak memuaskan dan sering kali tidak memenuhi ekspektasi perusahaan namun Cresa Mart belum memiliki metode yang optimal untuk mengetahui kinerja karyawannya.</p>	<p><i>Behaviorally Anchored Rating Scale</i> (BARS) dan <i>Management By Objectives</i> (MBO)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah dinilainya 48 karyawan dengan penilaian BARS yang spesifik untuk masing-masing departemen aktif. Kriteria yang digunakan dalam BARS adalah disiplin, kualitas kerja, perilaku kerja, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penilaian BARS dapat ditentukan MBO untuk Cresa Mart dan masing-masing departemen. Terdapat 5 objective yang dibentuk untuk 5 kriteria yang telah ditentukan.</p>



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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives di PT. Cahaya Riau</p>	<p>Tidak tercapainya target produksi yang disebabkan oleh target jumlah karyawan yang tidak terpenuhi dan juga terdapat banyak karyawan yang berhenti bekerja sebelum masa kontraknya selesai. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang fatal dikarenakan PT. Cahaya Riau adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri jasa sebagai penyedia bahan baku utama</p>	<p><i>Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) dan Management By Objectives (MBO)</i></p>
---	--	---	--

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori pendukung yang berhubungan dengan pengolahan data pada penelitian yang dilakukan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* dan *Management By Objectivitas (MBO)*

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang tahapan-tahapan penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian.



BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini berisikan tentang data-data yang diperoleh dari penelitian di PT. Cahaya Riau dan dilakukan pengolahan data menggunakan metode-metode dalam penelitian.

BAB V ANALISA

Bab ini berisikan tentang analisa dan pembahasan dari hasil pengolahan data yang telah didapat.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah jawaban dari tujuan pada penelitian ini dan saran adalah pedoman atau pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dan instansi terkait agar lebih baik kedepannya.

Hak Cipta Diindungi 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 II

LANDASAN TEORI



© 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.





BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan lembaga. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia yaitu individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Fika, N., & Zohriah, A. 2024).

Pertumbuhan organisasi melibatkan sumber daya manusia secara strategis. Sumber daya manusia suatu organisasi memainkan peran kritis dalam pertumbuhannya. Dasar untuk berhasil dan efisien mencapai tujuan korporat adalah memiliki dasar sumber daya manusia yang kuat. Di sisi lain, kekurangan sumber daya manusia dapat menghambat pertumbuhan organisasi dan pencapaian tujuan. Meningkatkan dan mengembangkan tenaga kerja berkualitas tinggi memiliki arti strategis baik untuk perusahaan komersial maupun usaha sosial. Dibandingkan

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 Diindungi 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.

dengan komponen lain seperti modal, bangunan, dan infrastruktur, sumber daya manusia memiliki posisi, peran, dan potensi yang lebih menonjol dalam pertumbuhan dan administrasi bisnis. Hal ini benar karena orang adalah sumber daya yang dapat dieksploitasi oleh organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama lembaga, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi, kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Fika, N., & Zohriah, A. 2024).

Berbagai sumber daya tersedia bagi organisasi sebagai "input" yang diubah menjadi "output" dalam bentuk produk atau layanan. Sumber-sumber ini mencakup uang atau dana, teknik atau taktik operasional, teknologi yang memfasilitasi proses manufaktur, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting. Alat manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM) diperlukan untuk mengorganisir, mengawasi, dan mengelola sumber daya manusia. Pengembangan SDM dapat dianggap sebagai kebijakan dan prosedur di dalam sebuah bisnis. Ilmu dan seni manajemen sumber daya manusia mengatur interaksi dan peran karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebuah perusahaan dapat menggunakan manajemen SDM untuk mengelola aspek manusia ini.



2.3 Kinerja

Kinerja merupakan representasi dari hasil evaluasi penyelesaian tugas dan pekerjaan serta tanggung jawab individu dalam suatu periode tertentu atau kinerja merupakan hasil kerja seseorang, kerja tersebut wajib bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit serta bisa diukur. Berdasarkan teori kinerja dinyatakan bahwa pencapaian individual dalam hal ini kinerja dipicu oleh dua konstrain, konstrain eksternal bersumber pada kepemimpinan, lingkungan kerja, penilaian kerja dan aturan organisasi. Konstrain internal terkait kepribadian, motivasi kerja dan beban kerja. Ketika aspek konstrain terpenuhi maka kinerja individual bisa dinyatakan meningkat. Mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu: kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, efektivitas dan efisiensi. Peningkatan kinerja pada studi ini dipicu oleh 2 (dua) konstruk utama, yaitu penilaian kerja dan beban kerja (Sjahrudin, H., Hasmawati, H., Kadir, F. A., & Halim, A. 2024).

Secara umum, kinerja dapat dilihat dari hasil perusahaan selama periode waktu tertentu. Namun kinerja tersebut juga dapat dipengaruhi dari kegiatan operasional sehari-hari perusahaan, kinerja pegawai nya, bagaimana perputaran uang dan apakah usaha yang dijalankan tersebut berjalan dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kinerja sebagai bukti dari hasil usaha yang telah dilakukan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Perlu dilihat bagaimana dan sejauh apa usaha yang selama ini dikerjakan oleh pegawai dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Agar bisa mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal, perusahaan perlu memberikan hubungan timbal balik kepada karyawan sesuai dengan jerih payah yang telah dikeluarkan oleh karyawan tersebut (Jen, C., & Ferinia, R, 2023).

Secara sederhana, kinerja dapat juga dikatakan sebagai pencapaian dari hasil yang diperlukan. Aspek penting yang perlu diperhatikan adalah tingkah laku dan output mengenai tugas yang diberikan, bagaimana caranya mengerjakan tugas, standard pengeluaran, dan perilaku yang diperlukan dalam tempat kerja. kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, persepsi

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.



tentang peran dan tugas. Kinerja ini juga dapat dipandang sebagai hasil hubungan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas, yang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kinerja juga berhubungan dengan perilaku organisasional. Kinerja juga mencakup usaha, tingkat loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral (Jean, C., & Ferinia, R, 2023).

Anteseden penting lainnya untuk menghasilkan kinerja ialah beban kerja. Beban Kerja merupakan tugas yang harus dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai perintah atasan. Beban kerja yang berlebihan tidak akan meningkatkan kinerja melainkan meningkatkan stress kerja yang dialami karyawan. Akan tetapi, ketika pimpinan memberikan tugas yang berat dengan bentuk pengapresiasinya juga bagus semisal promosi jabatan maka itu tidak membuat kinerja akan menurun malah akan membuat termotivasi dalam menyelesaikan tugas tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat. Dari pernyataan tersebut terbukti bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan dengan indicator, target yang harus dicapai serta kondisi pekerjaan (Marhumi et al., 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. 2024):

1. Keahlian serta kemampuan
Merupakan ketrampilan atau skill yang dimiliki oleh individu dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat keahlian dan kemampuannya, individu tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan akurat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki

Hak Cipta Diindungi 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.

rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Ialah gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi maupun memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Adalah serangkaian kebiasaan atau norma-norma yang menjadi bagian dari identitas suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur aspek-aspek yang berlaku secara umum dan diharapkan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan oleh seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan suatu tugas. Apabila seorang tenaga kerja merasakan kegembiraan atau kepuasan dalam bekerja, hasil kerjanya cenderung mencapai kesuksesan.

Hak Cipta Diindungi 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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.4

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses kritis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik terhadap kinerja individu dalam konteks pekerjaannya. Penilaian kinerja bukan hanya alat untuk menentukan keberhasilan individu, tetapi juga untuk membentuk pengembangan pribadi dan profesional karyawan serta menyediakan dasar bagi keputusan manajemen terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan lebih lanjut. Dengan adanya proses penilaian kinerja yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Proses ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk evaluasi atasan, peer review, dan penilaian diri karyawan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan, memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan keterampilan, dan pengakuan kinerja yang baik. Dengan adanya penilaian kinerja yang transparan dan adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sambil memberikan arah bagi pertumbuhan dan pengembangan pribadi mereka (Surahman, A. 2024).

Tinggi maupun rendahnya kinerja seseorang dapat diketahui melalui penilaian kinerja yang merupakan suatu kegiatan pimpinan dalam mengukur dan

10. Lingkungan kerja di sekitar

Merujuk pada kondisi atau atmosfer yang ada di lokasi tempat bekerja. Ini melibatkan aspek-aspek seperti desain ruang, tata letak, fasilitas, dan interaksi interpersonal antara rekan kerja. Jika lingkungan kerja mampu menciptakan kenyamanan serta ketenangan, maka suasana kerja menjadi kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan atau ketenangan, hal tersebut dapat mengganggu suasana kerja dan berdampak negatif pada kinerja individu.

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.

mengevaluasi kemampuan serta perilaku pegawai. Namun, pernyataan tersebut ada sedikit bedanya dari ahli lain, bahwa penilaian kinerja adalah pengevaluasian yang harus dilakukan kepada seluruh SDM di organisasi baik itu pimpinan, manajer dan bawahan agar tercapainya suatu grand objective organisasi tersebut. Indikator terkait dalam mengukur penilaian kerja, meliputi: kualitas kerja, kreativitas serta kerjasama. ini sama dengan alat ukur yang digunakan, apabila ketiga aspek tersebut terpenuhi akan sangat berdampak positif terhadap kinerja. Pada aspek penilaian dalam instansi sudah diatur dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja ASN. Penilaian kinerja pada aparatur sipil negara (ASN) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada prestasi serta karir (Sjahrudin, H., Hasmawati, H., Kadir, F. A., & Halim, A. 2024).

2.4.1 Manfaat Penilaian Kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja pada sebuah perusahaan, maka semua pihak yang terlibat akan merasakan manfaatnya. Bagi orang yang berkecimpung didalam sebuah manajemen sumber daya manusia (sebut saja HR dan Manajer) tentu saja keberadaan dari penilaian ini sangat penting. Berikut ini beberapa manfaat penilaian bagi perusahaan:

1. Adanya komunikasi yang efektif tentang tujuan perusahaan.
2. Dapat meningkatkan rasa kebersamaan.
3. Mengembangkan kemampuan, keterampilan dan kemauan para karyawan dalam bekerja.
4. Dapat meningkatkan pandangan secara luas mengenai tugas para karyawannya.
5. Dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak hanya bagi perusahaan, HR dan manajer, penilaian kinerja juga bermanfaat bagi karyawan. Berikut beberapa manfaat penilaian perusahaan:

1. Karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi.
2. Dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan.



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. Dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan.
5. Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya.
6. Dapat berdiskusi mengenai masalah pekerjaan dan cara atasan dalam mengatasinya.
7. Terjalin hubungan baik antara karyawan dengan atasan.
8. Karyawan dapat melihat lebih jelas konteks pekerjaannya

2.4.2 Alasan melakukan penilaian kinerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya. Berikut alasan mengapa perusahaan harus melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan pandangan praktis, sebagian besar keputusan pembayaran dan promosi karyawan diambil melalui penilaian kinerja karyawan tersebut.
2. Penilaian memainkan peran integral dalam performa manajemen proses perusahaan. Penilaian dapat menerjemahkan tujuan strategis perusahaan ke dalam tujuan spesifik karyawan.
3. Penilaian memberikan atasan dan bawahan mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan, dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar.
4. Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir (career plan) karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut.

2.5 Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

Metode penilaian kinerja dengan model Behaviorally Anchor Rating Scale merupakan metode penilaian yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi. Metode Behaviorally Anchor Rating Scale terdiri atas suatu serangkaian 5 hingga 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja. Untuk setiap dimensi, disusun 5 hingga 10 Anchor. Anchor yang dimaksud, yaitu perilaku yang menunjukkan kinerja untuk setiap dimensi. Anchor tersebut disusun dari yang nilainya yang paling tinggi hingga yang nilainya paling rendah. Anchor tersebut dapat berupa critical incident yang diperoleh melalui analisa jabatan. Metode ini



pada umumnya disusun oleh suatu tim yang terdiri atas spesialis Sumber Daya Manusia, manajer, dan pegawai. Tim ini bertugas untuk mengidentifikasi karakteristik dimensi kinerja dan mengidentifikasi 5 hingga 10 kejadian khusus untuk setiap dimensi. Kemudian, kejadian khusus tersebut ditelaah dan dinilai oleh seluruh anggota tim. Kejadian khusus yang terpilih kemudian ditempatkan dalam skala yang paling tinggi sampai dengan skala yang paling rendah (Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. 2017).

Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dalam pelaksanaannya paling tidak membutuhkan lima tahapan, yaitu:

1. Menentukan kriteria/parameter. Hal ini dilakukan dengan cara bertanya seseorang yang mengetahui pekerjaan (pemegang jabatan dan / atau penyelia) untuk menjelaskan ilustrasi khusus (kejadian kritis) kinerja yang efektif dan tidak efektif ataupun bisa dilakukan dengan cara analisis jabatan.
2. Mengembangkan kriteria kinerja dimana dalam tahap ini kejadian tersebut dikelompokkan ke dalam kelompok yang lebih kecil dimensi kerja dan didefinisikan setiap dimensi, seperti “keterampilan menjual”.
3. Menentukan bobot kriteria. Kelompok lain dari orang-orang yang juga mengetahui pekerjaan ini kemudian mengalokasikan kembali kejadian kritis ini dari awal. Mereka membuat definisi pengelompokan dan kejadian kritis dalam bentuk persentase untuk kelompok yang mereka anggap paling sesuai.
4. Membuat skala atau *anchor* kejadian. Membuat peringkat perilaku yang dijelaskan oleh kejadian itu dengan seberapa efektif dan efisien. Setiap perilaku merepresentasikan kinerja pada dimensinya.
5. Penilaian BARS. Penilaian yang dilakukan setelah menentukan kriteria, atau parameter, mengembangkan kriteria kinerja, menentukan bobot kriteria, dan membuat skala atau *anchor* kejadian.

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale memang memiliki kelemahan, yaitu menyita waktu jika dibandingkan dengan metode penilaian lainnya namun metode Behaviorally Anchor Rating Scale juga memiliki beberapa sisi positif, yakni:

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.

1. Ukuran yang lebih akurat. Orang-orang yang mengembangkan metode Behaviorally Anchor Rating Scale adalah mereka yang ahli di bidang SDM selain itu dilibatkan pula orang-orang yang tahu pekerjaan serta persyaratannya dengan lebih baik dari orang lain.
2. Standar yang lebih jelas. Kejadian kritis di sepanjang skala menjelaskan apa yang harus dicari berkaitan dengan kinerja superior, kinerja rata-rata dan seterusnya.
3. Umpan balik. Kejadian kritis memudahkan untuk menjelaskan peringkat pada yang dinilai
4. Dimensi independen. Pengelompokkan secara sistematis kejadian kritis ke dalam lima hingga sepuluh dimensi kerja (seperti “keterampilan menjual”) harus membantu untuk membuat dimensi kinerja lebih tidak terkait satu sama lain. Contohnya, penilai lebih memilih untuk tidak memberikan peringkat tinggi pada karyawan di semua dimensi hanya karena dia diperingkatkan tinggi dalam “keterampilan seorang menjual”
5. Konsistensi. Penilaian kinerja berdasarkan metode Behaviorally Anchor Rating Scale tampaknya juga konsisten dan dapat dipercaya secara relatif, karena penilaian yang diberikan oleh penilai yang berbeda-beda terhadap orang yang sama akan cenderung sama.

$$\text{Nilai BARS} = NV = \frac{NA}{n} \times B \dots\dots\dots(\text{Rumus 2.1})$$

$$NA = (NV1 + NV2 + NVn\dots\dots) \dots\dots\dots(\text{Rumus 2.2})$$

Tabel 2.1 Predikat Penilaian Bars

No	Keterangan	Rentang Nilai
	Sangat Kurang	1 – 1,8
	Kurang	1,81 – 2,6
	Cukup	2,61 – 3,4
	Baik	3,41 – 4,2
	Sangat Baik	4,21 – 5

(Sumber: A. L Harahap dan S. Perdana)



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	Variabel
1	Kehadiran
2	Inovatif
3	Disiplin
4	Kejujuran
5	Tanggung Jawab
6	Keterampilan perencanaan
7	Motivasi Diri
8	Komunikasi
9	Inisiatif
10	Kerjasama
11	Orientasi Pencapaian
12	Mengatasi Masalah
13	Berpikir Analitis
14	Kepemimpinan

Gambar 2. 1 Kriteria atau Parameter Penilaian Kinerja
(Sumber: A. L Harahap dan S. Perdana)

Indikator	Rating	Anchor
Disiplin	5	Secara konsisten, selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat absensi 0%
	4	Selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat absensi < 5%
	3	Selalu hadir tetapi kadang terlambat dan sesekali absen di beberapa kondisi yang bisa diberi toleransi
	2	Tingkat absensi > 10% dan datang kadang terlambat
	1	Sering datang terlambat dan absen tanpa alasan yang jelas
Tanggung jawab	5	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan, mengumpulkan tepat waktu, serta mengerjakan sesuai dengan instruksi yang diberikan
	4	Selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu meskipun sesekali melakukan kesalahan
	3	Mengerjakan tugas yang diberikan terkadang terlambat dan kurang sesuai dengan instruksi yang diberikan namun masih dalam batas yang wajar
	2	Tugas yang diberikan dikerjakan namun kerap kali terlambat dan banyak ditemui kesalahan
	1	Sering kali tidak mengerjakan tugas yang diberikan

Gambar 2. 2 Rating Skala
(Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W.)

2.6 Management By Objectivitas (MBO)

Pemakaian konsep *Management by Objectives* dalam evaluasi kinerja dikemukakan pertama kali oleh Douglas Mc Gregor pada tahun 1957. Ia mengkritik evaluasi kinerja tradisional yang pada masa itu berfokus pada kepribadian dan sifat-sifat pribadi karyawan di dalam artikelnya. Ia menyarankan mengubah sistem tersebut dan menggunakan konsep *Management by Objectives*. Penilaian kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

karyawan dengan metode *Management by Objectives* mewajibkan karyawan untuk menyusun konsep target jangka pendek dan kemudian mendiskusikannya dengan manajer. Jika diterima oleh manajernya, target tersebut menjadi tolok ukur penilaian kinerja karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan dengan metode *Management by Objectives* dapat dilaksanakan pada pekerjaan yang output-nya dapat diukur secara kuantitatif, seperti karyawan bagian pemasaran, kinerjanya dapat diukur salah satunya dengan menghitung jumlah penjualan (Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. 2017).

Manajemen tujuan (*Management by Objectives*), mengharuskan para manajer untuk menetapkan tujuan-tujuan terukur yang spesifik untuk setiap karyawan berdasarkan hasil diskusi dengan karyawan tersebut, lalu secara periodik membahas kemajuan tujuan-tujuan tersebut. Penerapan metode *Management by Objectives* terdiri dari enam langkah. Berikut ini langkah-langkah penerapan metode *Management by Objectives* dalam menilai kinerja karyawan:

1. Menetapkan tujuan organisasi. Menyusun rencana keseluruhan organisasi untuk tahun depan dan menetapkan tujuan spesifik perusahaan berdasarkan pada rencana strategis perusahaan.
2. Menetapkan tujuan departemen. Kemudian, kepala departemen mengambil tujuan-tujuan perusahaan dan, dengan superioritas mereka, menetapkan bersama-sama tujuan departemen mereka.
3. Membahas tujuan departemen. Kepala departemen mendiskusikan tujuan departemen dengan semua bawahan, biasanya pada rapat seluruh departemen. Mereka bertanya pada karyawan untuk menetapkan tujuan awal individual mereka sendiri; dengan kata lain, bagaimana setiap karyawan memberikan kontribusi pada tujuan departemen mereka.
4. Mendefinisikan hasil yang diharapkan (menetapkan tujuan perorangan). Kepala departemen dan bawahannya menetapkan target kinerja individual jangka pendek.
5. Meninjau kinerja. Kepala departemen membandingkan kinerja aktual dan target dari setiap karyawan.

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. Memberikan umpan balik. Kepala departemen dan karyawan mendiskusikan dan mengevaluasi kemajuan terakhir.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Tosi dan Carroll (2003) serta analisis lainnya, tampak jelas bahwa metode *Management by Objectives* mempunyai keuntungan bagi para karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan keuntungan utamanya ialah meningkatnya rasa keterlibatan dan pengertian tentang tujuan organisasi. Di samping itu, tiap karyawan juga mengetahui bahwa mereka akan dinilai bukan berdasarkan hubungan pribadi atau prasangka atasan, tetapi berdasarkan sebaik mana mereka mencapai target yang mereka sendiri telah membantu menetapkannya. Singkat kata, dengan menggunakan metode ini dalam menilai kinerja karyawan dirasa lebih objektif. Penelitian ini juga menyimpulkan, karyawan-karyawan yang dinilai dengan menggunakan *Management by Objectives* lebih besar kemungkinannya untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan penuh kemauan dan keberhasilan (Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. 2017).

Keuntungan yang didapat karyawan sebagai imbas atas penerapan penilaian kinerja karyawan dengan metode *Management by Objectives* secara tidak langsung akan memberikan keuntungan juga kepada perusahaan. Penerapan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Management by Objectives* yang melibatkan semua karyawan dalam menetapkan tujuan perusahaan membuat tujuan perusahaan menjadi lebih realistis, juga komunikasi dapat terjaga sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih baik serta para karyawan lebih menyadari apa yang diharapkan oleh pimpinannya (Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. 2017).

2.7 Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah teknik menghimpun data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Dengan memberikan daftar pertanyaan tersebut, jawaban-jawaban yang diperoleh kemudian disimpulkan sebagai data. Nantinya, data diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian. Di sisi lain, kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberi responden seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk

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.

dijawabnya. Pada dasarnya, tujuan dan manfaat kuesioner adalah untuk mendapatkan sejumlah data atau informasi yang relevan dengan topik penelitian. Umumnya, Metode ini lebih banyak digunakan pada penelitian kuantitatif guna menguraikan hubungan antara variable (Andini, A. T., Juniyanti, M., Ismatunniemi, I., Janah, A. K., & Suyatna, R. G. 2024).

Identifikasi faktor yang mempengaruhi swamedikasi dapat dilakukan penelitian dengan bantuan kuesioner. Kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian yang berisi kumpulan pertanyaan untuk memperoleh informasi terkait penelitian yang dilakukan. Tidak jarang, peneliti dituntut untuk membuat kuesioner sendiri. Data yang baik dan benar tergantung pada baik tidaknya alat ukur dalam penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner. Baik tidaknya instrumen penelitian dapat ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya (Amalia, dkk 2022)

2.8 Populasi dan Samping

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 kesimpilannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023)).

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 (Merriam Webster). Gravetter dan Wallnau (2016-37) mendefinisikan populasi sebagai the set of all the individuals of interest in a particular study. 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.



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.

Satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya bicaranya, disiplin pribadi, hobi, cara bergaul, kepemimpinannya, dan lain-lain. Misalnya, akan melakukan penelitian tentang kepemimpinan presiden Y maka kepemimpinan itu merupakan sampel dari semua karakteristik yang dimiliki presiden Y. Dalam bidang kedokteran, satu orang sering bertindak sebagai populasi. Darah yang ada pada setiap orang adalah populasi, kalau akan diperiksa cukup diambil sebagian darah yang berupa sampel. Data yang diteliti dari sampel darah tersebut selanjutnya diberlakukan ke seluruh darah yang dimiliki orang tersebut.

Berdasarkan dari definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, 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 tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian dan dapat dijadikan sebagai sumber pengambilan sampel.

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 *representative* 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.

Bagaimana kita boleh mengadakan penelitian sampel? Penelitian sampel baru boleh dilaksanakan apabila keadaan subjek di dalam populasi benar-benar homogen. Apabila subjek penelitian tidak homogen, maka kesimpulan tidak boleh diberlakukan bagi seluruh populasi (hasilnya tidak boleh digeneralisasikan). Proses



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.

pemilihan sampel dapat dijelaskan dengan menggunakan dua lingkaran, yaitu lingkaran besar dan lingkaran kecil.

Jika suatu sampel dipilih berdasarkan suatu panduan tertentu sehingga bersifat representatif terhadap populasi, maka data yang diperoleh dari sampel tersebut dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Data yang diperoleh dari sampel disebut dengan statistik. Namun demikian, generalisasi data yang diperoleh dari sampel harus dilakukan dengan cermat dan hati-hati, karena adanya kesalahan (error) yang melekat pada setiap penelitian.

Data yang diperoleh dari sampel harus dapat mewakili populasi. Agar data tersebut valid maka sampel harus representatif. Menurut Soegeng dalam, Tahir (2011) mengatakan bahwa 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 *non-probability sampling*.

2.9 Variabel Penelitian

Variabel berasal dari bahasa Inggris *variable* dengan arti: “ubahan”, “faktor tak tetap”, atau “gejala yang dapat diubah-ubah”. Istilah variabel dapat diartikan bermacam-macam. Menurut Sugiyono, variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Klinger menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari, sehingga merupakan representasi konkret dari konsep abstrak. Sebagai contoh tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status



sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja dan lain-lain. Di bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Selanjutnya Keddles dalam Surahman menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Fungsi ditetapkan variabel adalah untuk mempersiapkan alat dan metode analisis/ pengolahan data dan untuk pengujian hipotesis. Dengan demikian, variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai yang didapat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan sekurang-kurangnya mempunyai dua klasifikasi yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*), ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya. Jadi jika dikaitkan dengan proses pengukuran, maka variabel merupakan :

1. Besaran tertentu dari sifat suatu objek/orang (*characteristic of objects or person*)
2. Besarnya dapat ditangkap oleh pancaindra (*observable*)
3. Nilainya berbeda-beda dari pengamatan ke pengamatan berikutnya (*differs from observation to observation*)

2.10 Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian. Validitas dapat dilakukan dengan beberapa tipe, yaitu validitas konstruk (*construct validity*), validitas isi (*content validity*) dan validitas berdasarkan kriteria (*criterion related validity*). Validitas konstruk adalah penilaian tentang seberapa baik seorang peneliti menerjemahkan teori yang digunakan ke dalam alat ukur. Validitas kriteria atau validitas prediktif yaitu kemampuan kuesioner atau instrumen untuk membuat prediksi yang di dapatkan dengan melihat korelasi antara instrumen yang akan diuji dengan instrumen lain yang dianggap sebanding dengan apa yang akan dinilai oleh instrumen yang telah dikembangkan. Validitas isi merupakan uji yang dilakukan melalui analisis rasional oleh panel yang kompeten atau *expert judgment* (Amalia, dkk 2022).

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.

Uji validitas dilakukan secara statistic menggunakan *pearson product moment*. Uji validitas dengan *pearson product moment*(r) membandingkan setiap variabel dependen dengan analisis penangkapan gerak 2D (diidentifikasi sebagai standar referensi). Korelasi yang lebih tinggi menunjukkan validitas konkuren yang kuat (Amalia, dkk 2022).

Didalam uji validitas terdapat kriteria yang mengkolerasikan antar masing-masing skor item indikator dengan skor konstruk. Tingkat signifikasi yang digunakan yaitu 0.05. kriteria pengujiannya yaitu:

1. H0 dapat diterima jika r hitung > tabel, (valid)
2. H0 ditolak apabila r hitung < r tabel, (tidak valid)

$$r_{xy.1} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots\dots \text{(Rumus 2.3)}$$

2.11 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah uji untuk mengukur sejauh mana instrumen memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Pengujian ini penting karena mengacu pada konsistensi seluruh instrument. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua acara yaitu pertanyaan ditanyakan secara berulang pada waktu yang berbeda (*Repeated Measure*) untuk melihat apakah jawaban tetap konsisten dan cara kedua beberapa pertanyaan ditanyakan sekali namun hasilnya dibandingkan dengan jawaban pertanyaan lain (*One shot*). Cara yang kedua lebih sering digunakan. Beberapa uji reliabilitas yang dapat digunakan yaitu *test-retest*, *ekuivalen*, dan *internal consistency*. Teknik uji reliabilitas ada beberapa, yaitu *test-retest reliability*, *equivalent-form reliability*, *split-half reliability*, Kuder-Richardson formulas (K20 & K21) and *Alfa Cronbach*. Pengujian reliabilitas menggunakan uji Cronbach Alpha dilakukan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1, seperti instrumen berbentuk esai, angket, atau kuesioner (Amalia, dkk 2022).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

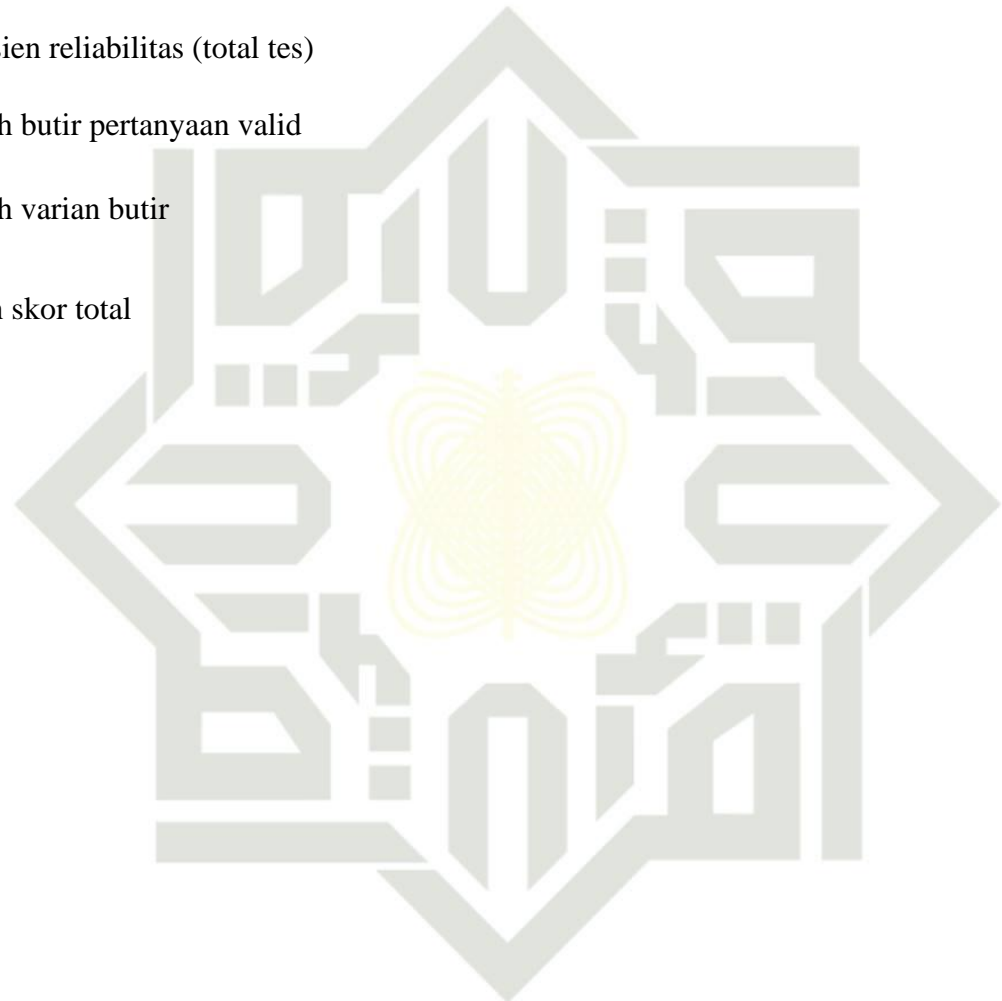
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 atau 0. Pada metode *Cronbach's Alpha* digunakan rumus sebagai berikut: (Janna dan Herianto, 2021).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{k \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \dots\dots\dots(\text{Rumus 2.4})$$

Keterangan:

- r_{11} = koefisien reliabilitas (total tes)
- k = jumlah butir pertanyaan valid
- $k \sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir
- σ_t^2 = varian skor total



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

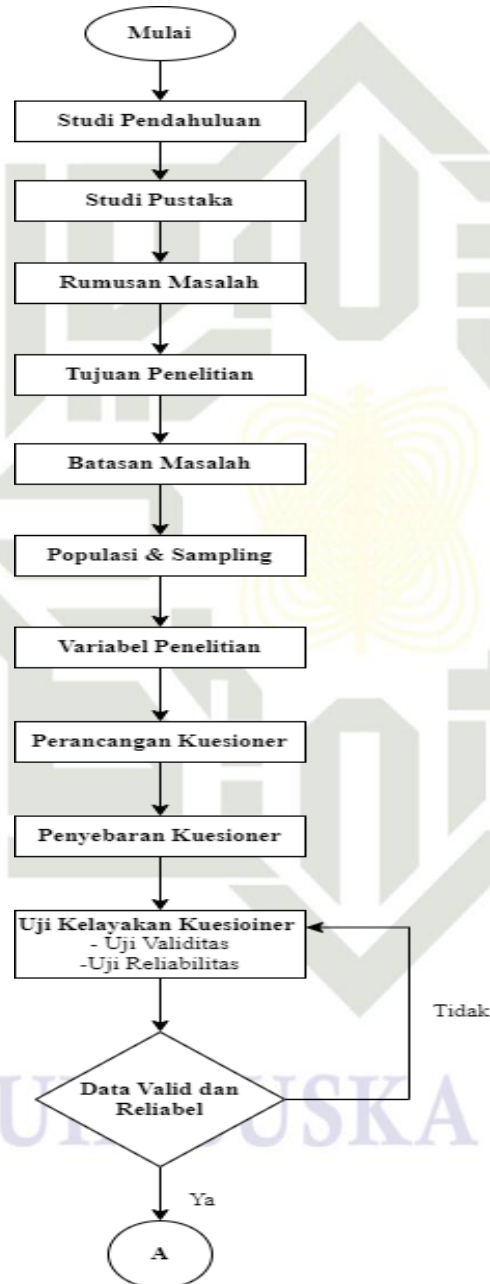
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan cara yang dilakukan untuk menentukan tahapan-tahapan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan permasalahan yang terdapat pada saat penelitian. *Flowchart* metodologi penelitian dapat dilihat dari Gambar 3.1



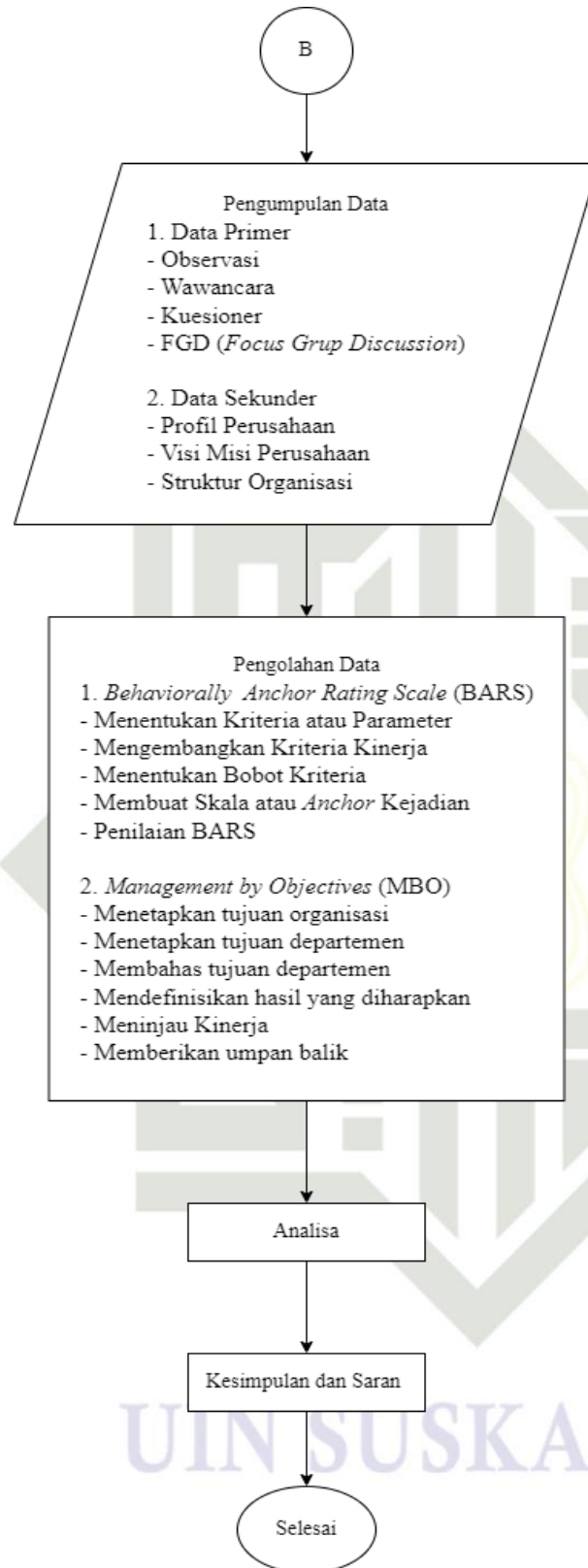
Gambar 3. 1 Flowchart Metodologi Penelitian

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 3.1 *Flowchart* Metodologi Penelitian (Lanjutan)



3.1 Studi Pendahuluan

Pendahuluan dapat diketahui sebagai langkah awal dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan melalui 2 proses dijabarkan dibawah ini.

Observasi

Pada proses observasi ini, dilakukan untuk mendapatkan dan memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian. Observasi ini, dilakukan secara langsung pada PT. Cahaya Riau.

Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan HRD beserta operator lainnya di PT. Cahaya Riau. Hal ini berguna, untuk mendapatkan informasi pendukung terkait setiap aktivitas yang dilakukan didalam pabrik. Oleh karena itu, dengan adanya informasi pendukung peneliti dapat menentukan dan memfokuskan arah dari permasalahan yang diidentifikasi.

3.2 Studi Pustaka

Studi Pustaka bertujuan untuk mengumpulkan informasi secara sistematis dalam penelitian, dan untuk menemukan kajian literatur penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Data dan informasi ataupun kajian literatur pada studi pustaka yang diperoleh dari buku ataupun jurnal yang terkait. Kemudian, data dan informasi yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian.

3.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, berguna sebagai pedoman agar peneliti tidak menyimpang dari arah permasalahan yang telah diidentifikasi. Rumusan masalah yang telah diidentifikasi dapat terfokus dan dapat diselesaikan dengan baik, serta menemukan solusi yang tepat agar permasalahan yang telah diidentifikasi dapat diatasi. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

Bagaimana menentukan hasil kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Riau menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)

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. Bagaimana solusi meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Riau menggunakan metode *Management By Objectivitas* (MBO)

3.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berfungsi untuk mengetahui solusi yang tepat dari permasalahan yang ada pada objek yang di obeservasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan yang terdapat pada kinerja karyawan PT. Cahaya Riau dan untuk mengetahui solusi dan tindakan yang tepat terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau.

3.5 Batasan Masalah

Batasan Penelitian bertujuan untuk memperkecil ruang lingkup penelitian. Dengan adanya batasan masalah penelitian yang dilakukan akan lebih terarah sehingga tidak terlepas dari rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian yang berlangsung di PT. Cahaya Riau

3.6 Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian kali ini menggunakan teknik *sampling non-probability*, yakni teknik yang cara pengambilan data atau sampel tidak semua populasi mempunyai kemungkinan terpilih sebagai sampel yang sama besar. Dan pada kali ini sampel yang diambil yakni dari populasi yang ada dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan operator di PT. Cahaya Riau.

3.7 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai yang didapat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan sekurang-kurangnya mempunyai dua klasifikasi yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*), ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah kinerja karyawan operator dan variabel terikat mencakup kehadiran, disiplin, tanggung jawab, motivasi, komunikasi, kerja sama, berpikir analitis, keterampilan perencanaan, mengatasi masalah dan kepemimpinan.

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.



3.8 Perancangan Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah teknik menghimpun data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Dengan memberikan daftar pertanyaan tersebut, jawaban-jawaban yang diperoleh kemudian dikumpulkan sebagai data. Nantinya, data diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian. Pada dasarnya, tujuan dan manfaat kuesioner adalah untuk mendapatkan sejumlah data atau informasi yang relevan dengan topik penelitian. Umumnya, Metode ini lebih banyak digunakan pada penelitian kuantitatif guna menguraikan hubungan antara variable (Andini, A. T., Juniyanti, M., Ismatunniami, I., Janah, A. K., & Suyatna, R. G. 2024).

3.9 Penyebaran Kuesioner

Tahap berikutnya setelah kuesioner selesai dirancang maka dilakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan hasil data yang kemudian menjadi indikator penilaian. Kuesioner disebar kepada karyawan operator yang ada pada PT. Cahaya Riau

3.10 Uji Kelayakan Kuesioner

Hasil dari kuesioner harus melalui uji agar bisa diterima menuju Langkah selanjutnya, berikut merupakan uji yang dilakukan, yaitu:

1. Uji Validitas Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid.
2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang

3.11 Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses pengumpulan dan pengukuran informasi yang dijadikan objek penelitian. Pengumpulan data bertujuan untuk dapat memungkinkan seseorang menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan, menguji hipotesis, dan mengevaluasi hasil. Pengumpulan data yang dilakukan pada PT. Cahaya Riau ada dua jenis data yaitu :

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.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung di PT. Cahaya Riau. Adapun data primer yang dikumpulkan yaitu data observasi dan data wawancara. Observasi dilakukan dengan cara survey langsung dan melihat seluruh proses yang terjadi di area *harvesting* PT. Cahaya Riau, sedangkan wawancara dilakukan secara *face to face* terhadap operator dan FGD (*Focus Grup Discussion*) bersama PM (*Project Manager*).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah ada sebelumnya di PT. Cahaya Riau yang dikumpulkan oleh peneliti sebelumnya. Data sekunder ini diperlukan untuk menunjang data primer. Data sekunder yang dikumpulkan yaitu data profil perusahaan, visi misi perusahaan, dan struktur organisasi.

3.12 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan apabila data sudah terkumpul, kemudian untuk memperoleh hasil yang dapat dijadikan acuan pengambilan keputusan dan analisa. Beberapa tahap dalam pengolahan data yang dilakukan pada penelitian dijabarkan dibawah ini :

3.12.1 Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)

Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dalam pelaksanaannya paling tidak membutuhkan lima tahapan, yaitu:

1. Membuat critical incident. Hal ini dilakukan dengan cara bertanya seseorang yang mengetahui pekerjaan (pemegang jabatan dan / atau penyelia) untuk menjelaskan ilustrasi khusus (kejadian kritis) kinerja yang efektif dan tidak efektif ataupun bisa dilakukan dengan cara analisis jabatan.
2. Mengembangkan dimensi kinerja dimana dalam tahap ini kejadian tersebut dikelompokkan ke dalam kelompok yang lebih kecil dimensi kerja dan didefinisikan setiap dimensi, seperti “keterampilan menjual”.
3. Mengalokasikan kembali kejadian. Kelompok lain dari orang-orang yang juga mengetahui pekerjaan ini kemudian mengalokasikan kembali kejadian kritis ini dari awal. Mereka membuat definisi pengelompokan dan kejadian



kritis, dan harus menugaskan kembali setiap kejadian untuk kelompok yang mereka anggap paling sesuai.

4. Membuat skala kejadian. Membuat peringkat perilaku yang dijelaskan oleh kejadian itu dengan seberapa efektif dan efisien. Setiap perilaku merepresentasikan kinerja pada dimensinya.
5. Mengembangkan perangkat akhir. Pilih sekitar lima hingga sepuluh kejadian sebagai standar perilaku dimensi itu.

3.12.2 *Management By Objectivitas (MBO)*

Berikut ini langkah-langkah penerapan metode *Management by Objectives* dalam menilai kinerja karyawan:

1. Menetapkan tujuan organisasi. Menyusun rencana keseluruhan organisasi untuk tahun depan dan menetapkan tujuan spesifik perusahaan berdasarkan pada rencana strategis perusahaan.
2. Menetapkan tujuan departemen. Kemudian, kepala departemen mengambil tujuan-tujuan perusahaan dan, dengan superioritas mereka, menetapkan bersama-sama tujuan departemen mereka.
3. Membahas tujuan departemen. Kepala departemen mendiskusikan tujuan departemen dengan semua bawahan, biasanya pada rapat seluruh departemen. Mereka bertanya pada karyawan untuk menetapkan tujuan awal individual mereka sendiri; dengan kata lain, bagaimana setiap karyawan memberikan kontribusi pada tujuan departemen mereka.
4. Mendefinisikan hasil yang diharapkan (menetapkan tujuan perorangan). Kepala departemen dan bawahannya menetapkan target kinerja individual jangka pendek.
5. Meninjau kinerja. Kepala departemen membandingkan kinerja aktual dan target dari setiap karyawan.
6. Memberikan umpan balik. Kepala departemen dan karyawan mendiskusikan dan mengevaluasi kemajuan terakhir.

Hak Cipta Diindungi 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.

3.13 Analisa

Analisa menjelaskan kegiatan analisis dan pembahasan terhadap hasil pengolahan data yang telah diolah. Hasil yang diperoleh diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi dan analisis perbaikan dalam proses tahap yang dilakukan kedepannya agar lebih baik.

3.14 Penutup

Penutup merupakan bagian yang diambil secara ringkas dari keseluruhan hasil pembahasan atau analisis. Bagian ini diberisikan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah jawaban dari tujuan pada penelitian ini yang sudah ditetapkan sebelumnya dan saran adalah pedoman atau pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dan instansi terkait agar lebih baik kedepannya.

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 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.



UIN SUSKA RIAU



BAB VI PENUTUP

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penerapan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan *Management by Objectives* (MBO) di PT. Cahaya Riau memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja karyawan. Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan nilai kinerja karyawan bagian produksi dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), data yang dikumpulkan dari kuesioner umum menunjukkan bahwa metode ini memberikan pemahaman yang jelas tentang perilaku karyawan dalam berbagai aspek seperti kedisiplinan, tanggung jawab, sikap, kuantitas, dan kualitas pekerjaan. Dengan penilaian yang sistematis dan terukur, metode BARS memberikan hasil yang valid dan reliabel untuk mengevaluasi kinerja berdasarkan kriteria-kriteria tersebut. Dari hasil rekapitulasi, sebagian besar karyawan berada dalam kategori "Baik", yang menunjukkan bahwa mereka mampu mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Usulan peningkatan kinerja menggunakan *Management by Objectives* (MBO) memperlihatkan pendekatan yang melibatkan karyawan dalam penetapan tujuan spesifik dan terukur. Setiap bagian dari departemen produksi diberikan target yang jelas, seperti jumlah produksi harian dan efisiensi kerja. Pendekatan MBO memungkinkan adanya keterlibatan aktif dari karyawan dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan, serta memfokuskan pada hasil nyata daripada sekadar perilaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 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.



6.2 © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti dan peneliti selanjutnya;

1. Bagi Peneliti

Peneliti disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas kriteria penilaian kinerja dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), serta mengevaluasi penerapan *Management by Objectives* (MBO) secara berkala untuk mengukur dampaknya terhadap produktivitas dan motivasi karyawan. Penambahan kriteria yang lebih spesifik dan pelibatan lebih banyak responden dari berbagai posisi dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang kinerja. Selain itu, peneliti perlu melibatkan lebih banyak departemen, seperti HR dan manajemen, untuk mendapatkan masukan strategis dalam merancang kriteria penilaian.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan teknologi dalam penilaian kinerja, seperti sistem berbasis digital, yang dapat mempercepat proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan studi kasus di perusahaan lain untuk melihat penerapan metode ini dalam konteks yang berbeda, serta meneliti dampak psikologis penilaian kinerja terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan kontribusi lebih luas dalam pengelolaan kinerja yang efektif dan berkelanjutan di berbagai jenis organisasi.

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 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.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Adelino, M. I., Zadry, H. R., and Susanti, L. “*Contemporary Trends in Human Factors and Ergonomics Within Engineering Research,*” *J. Tek. Ind.*, vol. 26, no. 1, pp. 61–76, 2024, doi: 10.9744/jti.26.1.61-76.
- Andini, A. T., Juniyantri, M., Ismatunniami, I., Janah, A. K., & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 160-168.
- Asmaudi and Iing Pamungkas, “*Application of Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Method to Assess Employee Performance at Diskoperindag Aceh Jaya,*” *J. Inotera*, vol. 8, no. 2, pp. 385–392, 2023, doi: 10.31572/inotera.vol8.iss2.2023.id216.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dan *Management by Objectives* (studi kasus pada PT Qwords Company International). *PEKBIS*, 9(1), 18-32.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248-257.
- 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.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., ... & Manap, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Kesri, Yunanto, M., Ramayanti Sinaga, H., Violin, V., Kespandiar, T., and Diawati, P., “Application of Simple Additive Weighting Method To Design an Employee Performance Assessment System in a National Logistics

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.



Company,” *J. Inf. dan Teknol.*, vol. 6, no. 1, pp. 217–222, 2024, doi: 10.60083/jidt.v6i1.502.

Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77-85.

Meutia, S., & Akbar, A. V. (2024). Pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode behaviorally anchored rating scales dan management by objective (Studi Kasus: AHASS Honda Service Lhokseumawe). *JENIUS: Jurnal Terapan Teknik Industri*, 5(1), 14-21.

Natasya, A., Prima, F., & Budiman, R. PENGUKURAN EFEKTIVITAS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI MASA TRANSISI PANDEMI COVID-19 MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHORED RATING SCALE (BARS) DAN MANAGEMENT BY OBJECTIVES (MBO)(Studi Kasus Cresa Mart, Sambas, Kalimantan Barat). *Jurnal TIN Universitas Tanjungpura*, 7(1).

Padhil, A., Rini, S. A., and Hafid, M. F. “Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Profile Matching (Pada Pabrik Mie Flamboyan Makassar),” *Rekyasa Sist. Ind.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–5, 2022.

Rahman, M. A., Islam, H., Islam, R., and Sarker, N. K. “The Effect of Management by Objectives on Performance Appraisal and Employee Satisfaction in Commercial Banks The Effect of Management by Objectives on Performance Appraisal and Employee Satisfaction in Commercial Banks,” *Eur. J. Bus. Manag.*, vol. 12, no. 20, pp. 2222–2839, 2020, doi: 10.7176/EJBM/12-20-02.

Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., and Bakri, A. A. “Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviour Anchor Rating Scale* dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik,” *J. Krisnadana*, vol. 2, no. 3, pp. 403–411, 2023, doi:

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.



10.58982/krisnadana.v2i3.316.

- Setiawan, R. M., Widodo, S. R., and Tripariyanto, A. Y. "Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto)," Pengaruh Insentif, Kepemimp. Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe Resto), vol. 4, no. 2, pp. 132–140, 2021.
- Sjahrudin, H., Hasmawati, H., Kadir, F. A., & Halim, A. (2024). APAKAH PENILAIAN KINERJA DAN BEBAN KERJA DAPAT MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI?. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 495-504.
- 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.
- SWAMEDIKASI, P. D. P. PENGARUH JUMLAH RESPONDEN TERHADAP HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER.
- Taufik, T., Fithri, P., & Prathama, Y. E. (2014). Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode MBO dan BARS (Studi Kasus PLTA Maninjau). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(2), 760-770.
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- 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).
- Widhiarsih, D. M., and Zaila, Y. "Menerapkan Penilaian *Perfomance* Melihat *Adversity Quotient*, Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dan *management By Objectives*," *J. Ilm. Ekon. Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 131–142, 2021, doi: 10.52657/jiem.v12i2.1594.

Hak Cipta Diindungi 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



© 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.





Nama :
 Umur :
 Bagian :

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	Kriteria	%	Sub Kriteria	Skala nilai				
				1	2	3	4	5
1	Kedisiplinan Kerja	20%	Presensi Karyawan					
			Mengikuti regulasi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan					
2	Tanggung Jawab	30%	Melaksanakan tugas/objek masing – masing bagian dengan sebaik-baiknya					
			Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri					
3	Sikap	15%	Mendengarkan dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan					
			Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama karyawan					
4	Kuantitas	20%	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
5	Kualitas	15%	Menuntaskan pekerjaan dengan kualitas yang setara atau lebih baik dari standar perusahaan					



Skala Nilai Kuesioner BARS

No	Sub Kriteria	Anchor	Nilai
1. Hak cipta milik UIN Suska Riau	Presensi Karyawan	Secara konsisten hadir tanpa izin	5
		Kehadiran/tingkat persentase 76%-99%	4
		Kehadiran/tingkat persentase 50%-75%	3
		Kehadiran/tingkat persentase 26%-50%	2
		Kehadiran/tingkat persentase 0%-25%	1
2. Mengikuti regulasi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan		Selalu mentaati aturan – aturan yang telah ditetapkan perusahaan tanpa terkecuali	5
		Mentaati peraturan namun terkadang melanggar sebagian kecil peraturan perusahaan	4
		Melakukan pelanggaran tetapi masih dibatas wajar dengan ketetapan perusahaan	3
		Terkadang melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	2
		Sering melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1
3. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Melaksanakan tugas/objek masing – masing bagian dengan sebaik-baiknya	Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat memahami seluruh <i>jobdesk</i> yang diberikan oleh perusahaan	5
		Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat memahami seluruh <i>jobdesk</i> yang diberikan oleh perusahaan namun masih mengalami sedikit kendala dalam pelaksanaannya	4
		Memiliki kemampuan dan kurang memiliki wawasan dalam keterampilan <i>jobdesk</i> yang diberikan oleh perusahaan	3

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		Tidak memiliki kemampuan tetapi masih memiliki wawasan pada <i>jobdesk</i> yang diberikan oleh perusahaan	2
		Tidak memiliki kemampuan dan wawasan pada <i>jobdesk</i> yang diberikan oleh perusahaan	1
4	Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri	Mempunyai kekonsisten peduli dalam belajar penyesuaian diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya	5
		Mempunyai peduli dalam belajar penyesuaian diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya tapi tidak konsisten	4
		Mempunyai peduli dalam hal belajar penyesuaian diri dan semangat tetapi tidak bergerak kecuali diperintah atasan	3
		Mempunyai peduli dalam belajar penyesuaian diri tetapi tidak semangat untuk mempelajari	2
		Tidak mempedulikan perusahaan dalam belajar penyesuaian diri dan tidak memiliki semangat	1
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Mendengarkan dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan	Selalu melakukan perintah dan mentaati atasan dengan konsisten tanpa bermalasan	5
		Sesekali tidak melakukan perintah atasan tetapi masih dalam batasan wajar perusahaan	4
		Terkadang mampu melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan	3
		Tidak mendengarkan atasan dan melakukan apa yang diperintahkan atasan sesuai kondisi	2

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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama karyawan</p>	Tidak mendengarkan perintah atasan sama sekali	1
	Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik dan memberikan nasihat kepada karyawan dan juga dapat menyelesaikan masalah kerja sama tim dengan konsisten	5
	Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik tetapi terkadang tidak dapat menyelesaikan kerja sama tim	4
	Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dan memberikan nasihat sesama karyawan tetapi hanya beberapa karyawan saja	3
	Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi tetapi panik dalam mengemukakan pendapat	2
	Tidak dapat sama sekali dalam berkoordinasi dan berkomunikasi dalam lingkungan kerja	1
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p> <p>Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan</p>	Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara konsisten	5
	Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan perusahaan terkadang pengerjaannya kurang baik	4
	Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tetapi pengerjaannya kurang baik	3
	Tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tetapi tetap mengerjakan tugasnya	2
	Tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap waktu	1

Menuntaskan pekerjaan dengan kualitas yang setara atau lebih baik dari standar perusahaan	Kualitas hasil pekerjaan yang sangat baik bahkan lebih dari standar perusahaan	5
	Kualitas hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan standar perusahaan	4
	Kualitas hasil pekerjaan yang tidak sesuai standar perusahaan	3
	Kualitas hasil pekerjaan yang sangat kurang dari standar perusahaan	2
	Kualitas hasil pekerjaan yang sama sekali jauh dari standar perusahaan	1

© 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.



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama Athaullah Ahmad AlGhozy lahir di Yogyakarta, 23 April 2002. Merupakan anak dari pasangan Filmahdi dan Susi Erlinda. Penulis merupakan anak kedua dari 4 bersaudara. Adapun perjalanan penulis dalam jenjang menuntut Ilmu Pengetahuan, penulis telah mengikuti pendidikan formal sebagai berikut:



Tahun 2008	Memasuki Sekolah Dasar Negeri 042 Pekanbaru namun tidak sempat menyelesaikan dan pindah pada tahun 2013
Tahun 2013	Memasuki Sekolah Dasar Negeri 02 Koto Tuo dan menyelesaikan pendidikan SD pada Tahun 2014
Tahun 2014	Memasuki Pondok Pesantren Al-Uswah, dan menyelesaikan pendidikan pada Tahun 2017.
Tahun 2017	Memasuki SMA 2 KEC. Harau, dan menyelesaikan pendidikan SMA pada Tahun 2020.
No Handphone	0821-9053-8130
Email	ahmadalghozi20@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 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.

© Ha

ska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU