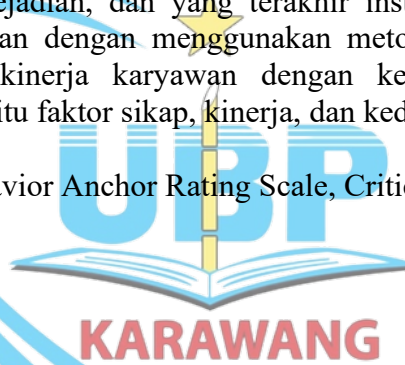


ABSTRAK

CV. Vando Langgeng Utama adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor electrical dan mechanical. Jasa yang diberikan antara lain, Engineering, fabrikasi, maintenance service, general contractor dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada CV. Vando Langgeng Utama, belum terdapatnya sistem dalam penilaian kinerja karyawan. Penyebab lainnya adalah belum dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan perilaku karyawan yang berdampak kurangnya disiplin bekerja. Sebagai solusi dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk membuat usulan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode BARS (Behavior Anchor Rating Scale). Tujuan dari metode BARS adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja dan memberikan panduan penilaian yang berisi rincian penilaian mengenai indikator apa saja yang harus ada di tiap faktor. Pembuatan Critical Success Factor pada awal untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja, selanjutnya masuk ke metode BARS dengan tahap awal membuat insiden kritis, mengembangkan dimensi, relokasi kejadian, pemberian skala pada kejadian, dan yang terakhir instrumen akhir. Penelitian penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode BARS mendapatkan hasil usulan penilaian kinerja karyawan dengan ketetapan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor sikap, kinerja, dan kedisiplinan.

Kata kunci: BARS, Behavior Anchor Rating Scale, Critical success factor
Penilaian Kinerja



ABSTRACT

CV. Vando Langgeng Utama is a company engaged in electrical and mechanical contractors. The services provided include engineering, fabrication, maintenance service, and general contractor with a total of 35 employees. Based on the observations obtained on CV. Vando Langgeng Utama, there was no system for evaluating employee performance. Another reason is the lack of performance appraisal based on employee behavior, which results in a lack of work discipline. As a solution to the existing problems, the researcher is interested in making suggestions for evaluating employee performance using the BARS (Behavior Anchor Rating Scale) method. The purpose of the BARS method is to determine the factors that affect performance and provide an assessment guide that contains a detailed assessment of what indicators should be in each factor. Making Critical Success Factors at the beginning identifies factors that affect performance decline, then entering the BARS method with the initial stages of making critical incidents, developing dimensions, relocating events, giving scale to events, and finally the final instrument. Research on employee performance appraisal using the BARS method obtained the results of the proposed employee performance appraisal with the determination of 3 factors that affect performance, namely attitudes, performance, and discipline factors.

Keywords: *BARS, Behavior Anchor Rating Scale, Critical Success Factor Performance Assessment*

