

Pembuatan dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja pada CV. Alumindo Pratama

Alden Nelson¹, Lili Chinda²

¹Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

*e-mail korespondensi: alden2007@email.com

²Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

*e-mail korespondensi: lilichinda12@email.com

Abstract

Performance appraisal is very crucial for the continuity of the organization because the performance appraisal will help the progress of the organization. Performance appraisals can find out the potential of employees so that from performance appraisals can have an impact on the rewards given by the organization. This is what encourages CV Alumindo Pratama as one of the MSMEs on Batam Island to design a performance appraisal system. With the performance appraisal, it will certainly encourage and foster work motivation for employees. In designing a performance appraisal system, CV. Alumindo Pratama applies the rating scale assessment method to assess its employees as an indicator of the assessment to be taken. The implemented performance appraisal method has an impact on the evaluation output, namely employees who fall into the good category there are 5 people, average there are 2, and below average there are 1. Then, employees who fall into the good and average categories get bonuses, salary increases, extended contracts, but there are also those who get reprimanded because their communication skills are still very lacking. Then, employees in the below average category also received guidance and reprimands.

Keywords: Performance appraisal system, rating scale method, motivation, and SMEs

Abstrak

Penilaian kinerja sangat krusial bagi kelangsungan organisasi karena dengan adanya penilaian kinerja akan membantu kemajuan dari organisasi tersebut. Penilaian kinerja dapat mengetahui potensi karyawan sehingga dari penilaian kinerja dapat berdampak terhadap reward yang diberikan oleh organisasi tersebut. Hal itulah yang mendorong CV. Alumindo Pratama sebagai salah satu UMKM di Pulau Batam merancang sebuah sistem penilaian kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja, maka tentunya akan mendorong dan menumbuhkan motivasi kerja bagi para karyawan. Dalam merancang sistem penilaian kinerja, maka CV. Alumindo Pratama menerapkan metode penilaian *rating scale* untuk menilai karyawannya sebagai indikator penilaian yang ingin diambil. Metode penilaian kinerja yang diimplementasikan berdampak pada *output* evaluasi, yaitu karyawan yang masuk kategori *good* ada 5 orang, *average* ada 2, dan *below average* ada 1. Lalu, karyawan yang masuk kategori *good* dan *average* mendapatkan bonus, kenaikan gaji, kontrak yang diperpanjang, tetapi ada juga yang mendapatkan teguran karena kemampuan komunikasi yang masih sangat kurang. Lalu, karyawan kategori *below average* mendapatkan bimbingan dan teguran juga.

Kata Kunci: Sistem penilaian kinerja, metode *rating scale*, motivasi, dan UMKM

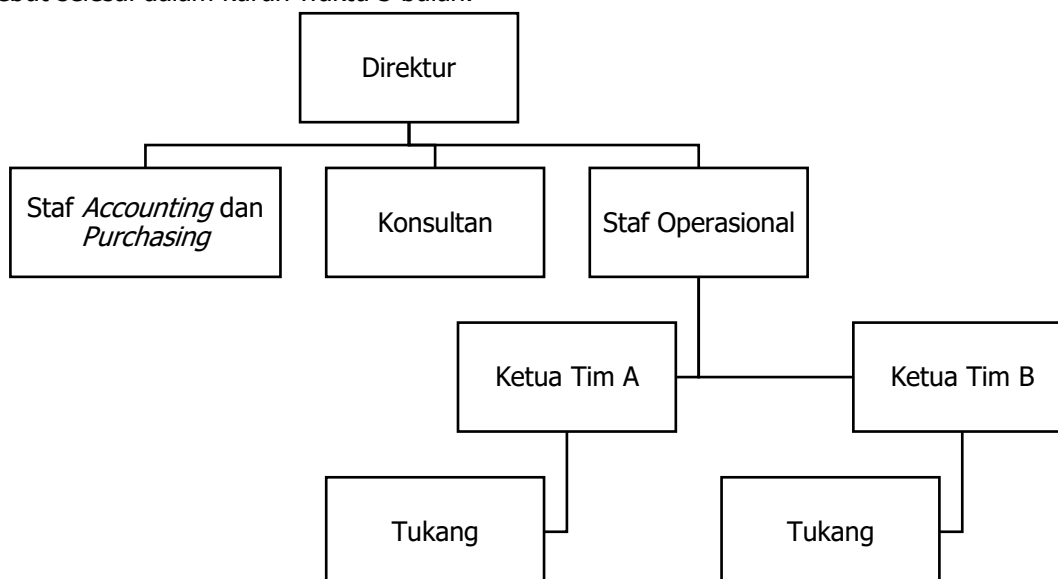
Accepted: 2023-01-12

Published: 2023-01-16

PENDAHULUAN

CV. Alumindo Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembuatan barang berbahan dasar aluminium berskala usaha mikro. Didirikan oleh Bapak Lazuardi Linan pada tanggal 8 Maret 2008 dengan nomor induk berusaha 9120202830794. Lokasi UMKM CV. Alumindo Pratama berada di Komplek Union Industrial Park Blok D nomor 18, Batu Ampar, Batam. Waktu operasional tempat ini, yaitu pada pukul 08.00 - 17.00 WIB setiap hari Senin sampai Sabtu. CV. Alumindo Pratama ini memproduksi pintu, kaca, jendela, lemari, partisi, *rolling door*, *kitchen set*, dan masih banyak lagi. Semua yang diproduksi tersebut berbahan dasar aluminium. Adapun *customer* bisa dari perumahan kelas menengah hingga beberapa perumahan elit di Batam, seperti Sukajadi.

Jumlah karyawan pada UMKM ini sebanyak 8 orang yang terdiri dari direktur, staf *accounting* dan *purchasing*, konsultan, staf operasional, ketua tim A, ketua tim B, dan bagian produksi atau tukang. Jumlah tersebut belum di tambah dengan karyawan borongan 8-9 orang apabila memang diperlukan sebab jika ada proyek yang besar seperti pembangunan rumah 2-3 lantai dan butuh waktu penyelesaian lebih lama, maka karyawan borongan akan dipekerjakan. Biasanya lama proyek tersebut selesai dalam kurun waktu 3 bulan.



Bagan 1.1 *Bagan Struktur CV. Alumindo Pratama*, Sumber: AD/ART CV. Alumindo Pratama (2022)

Penilaian merupakan proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data sebagai bahan untuk pengambilan keputusan (Asyari, 2020). Adapun penilaian kinerja karyawan merupakan proses evaluasi untuk melihat seberapa baik karyawan melakukan tugasnya jika dibandingkan dengan standar yang berlaku dalam perusahaan dan kemudian mengkomunikasikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan (Evita, et al. 2019). Penilaian kerja adalah bentuk penilaian formal tentang apa yang dilakukan karyawan dengan tujuan utamanya, yaitu untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka (Dal Corso, et al. 2019). Lalu, biasanya rutin dilaksanakan tiap tahunnya sebagai upaya pengontrolan terhadap karyawan dan metode yang digunakan juga beragam tergantung kepada perusahaannya (Awani, et al. 2018). Penilaian kinerja penting bagi suatu organisasi, khususnya bagi CV. Alumindo Pratama karena untuk mengkalifikasi peran dan harapan, menumbuhkan komunikasi yang konstan antara atasan dan karyawan, membangkitkan rasa percaya karyawan dan keadilan (Baird, et al. 2020). Penerapan sistem penilaian kinerja ini diharapkan dapat mempengaruhi kemungkinan karyawan yang diberdayakan akan mencapai tujuan kinerja yang diinginkan. Inilah yang menjadi isu atau masalah yang dihadapi oleh UMKM karena ada beberapa yang tidak memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas dan terstruktur, diantaranya ada pada CV. Alumindo Pratama. Adapun UMKM adalah usaha yang bergerak di berbagai bidang, diantaranya ada perdagangan, pertanian, industri, jasa, dan sebagainya (Setiyawati & Hermawan, 2018).

Permasalahan yang dihadapi oleh CV. Alumindo Pratama adalah kinerja karyawan yang tidak terukur secara tertulis, hasil kerja yang kurang maksimal dikarenakan oleh ketidaktelitian sehingga barang jadi yang dihasilkan tidak mulus dan lari dari tanggungjawab serta konflik antar karyawan karena ketidakcocokkan. Konflik ini dapat terjadi biasanya dikarenakan sifat yang berbeda, karyawan yang suka pergi di luar jam kerja dan ada karyawan lain yang mengadukannya ke direktur sehingga terjadi pertikaian. Selain itu, pernah terjadi pencurian barang-barang aluminium berbahan kecil yang dilakukan oleh karyawan dan dirasa bahwa itu sudah fatal, sebisa mungkin

diselesaikan dalam kekeluargaan terlebih dahulu hingga pemecatan jika terulang kembali. Adapun masalah-masalah kecil hanya diberi teguran saja. Masalah-masalah yang terjadi tersebut masuk ke dalam penilaian kerja dan dapat memengaruhi gaji karyawan. Namun demikian, mitra ini tidak menyediakan indikator penilaian secara tertulis dan hanya berfokus pada saat kesalahan terjadi yang diakibatkan oleh karyawan serta hanya berdasarkan pengamatan semata. Jika ada pekerjaan yang tidak berjalan lancar dan ditemukan kelalaian karyawan, maka direktur yang turun tangan untuk menegur atau memberikan nasihat supaya kesalahan tidak terulang.

CV. Alumindo Pratama tidak memiliki banyak indikator dalam penilaian kinerja karena evaluasi dilakukan ketika suatu masalah terjadi. Adapun indikator penilaian yang biasanya digunakan oleh CV. Alumindo Pratama berupa kerajinan, profesionalitas, dan tanggungjawab. Dengan kata lain, organisasi ini tidak mempunyai *form* penilaian dan prosesnya tidak terstruktur. Seperti yang diketahui bahwa penilaian kinerja itu penting untuk melihat atau meninjau kinerja karyawan, mengetahui potensi, dan memutuskan *reward* seperti apa yang pantas diberikan berdasarkan hasil performanya. Oleh sebab itu, penting bagi CV. Alumindo Pratama ini membuat sebuah metode penilaian kinerja yang baru dan jelas indikator yang ingin dinilai apa saja sehingga karyawan akan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan pemilik dapat mengetahui mutu karyawan.

METODE

Unsur penting yang tidak bisa dilewati dalam menjalankan kegiatan adalah teknik yang dilakukan. Teknik pengumpulan data harus dipilih dengan tepat untuk menghindari unsur subjektif supaya hasil dapat dikatakan valid dan *reliable* serta penulis harus mempunyai kemampuan menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus masalah (Nurdin & Hartati, 2019). Oleh sebab itu, dalam menjalankan kegiatan ini, penulis menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi karena data lebih cepat didapatkan dan hasilnya akurat.

Wawancara merupakan salah satu instrumen pengumpulan data dalam bentuk dialog yang dilakukan oleh penulis guna memperoleh informasi dari responden. Data yang dihasilkan dengan metode ini dapat bersifat terbuka, menyeluruh, dan tidak terbatas sehingga dapat membentuk informasi yang utuh atau lengkap (Ahsanulhaq, 2019).

Observasi dapat diartikan sebagai pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data. Observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, perabaan, atau kalau perlu dengan pengecap. Instrumen yang digunakan dalam observasi dapat berupa pedoman pengamatan, tes, kuesioner, rekaman gambar, dan rekaman suara (Hasanah, 2017).

Instrumen dokumentasi dikembangkan dengan menggunakan pendekatan analisis. Selain itu, digunakan juga dalam kegiatan pengabdian untuk mencari bukti-bukti sejarah, landasan hukum, dan peraturan-peraturan yang pernah berlaku. Subjeknya dapat berupa buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, bahkan benda-benda bersejarah seperti prasasti dan artefak. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari obyek yang diamati (Ahsanulhaq, 2019).

Pada bagian metode, penulis menguraikan dengan jelas dan padat metode yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan dalam kegiatan pengabdian. Bagian ini harus memuat khalayak sasaran, lokasi kegiatan, metode yang digunakan, evaluasi kegiatan, materi kegiatan. Bagian ini juga berisi informasi yang lengkap bagi pembaca bila ingin melakukan hal yang sama. Bahan yang digunakan harus dijelaskan asalnya dan kuantitasnya. Cara kerja dan analisa data harus ditulis secara jelas dan ringkas. Hasil pengabdian itu harus dapat diukur dan penulis diminta menjelaskan alat ukur yang dipakai, baik secara deskriptif maupun kualitatif. Jelaskan cara mengukur tingkat ketercapaian keberhasilan kegiatan pengabdian. Tingkat

ketercapaian dapat dilihat dari sisi perubahan sikap, sosial budaya, dan ekonomi masyarakat sasaran.

Persiapan pelaksanaan proyek ini dimulai dengan melakukan pencarian terhadap tempat usaha yang membutuhkan rancangan sistem penilaian kinerja. Setelah mendapatkan tempat usaha, dilakukan sesi pengenalan diri dengan pemilik dan karyawan. Persiapan ini dilanjutkan dengan melakukan penjelasan mengenai tujuan dari pelaksanaan kerja praktik, meminta izin dan mengkonfirmasi izin pelaksanaan kegiatan kerja praktik dengan pemilik usaha. Kemudian diteruskan pemahaman dan pengenalan lebih dalam mengenai usaha dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait kegiatan operasional secara singkat dan permasalahan terkait karyawan yang sering dihadapi, serta menginterpretasikan permasalahan yang jelas terjadi di CV. Alumindo Pratama yang akhirnya disampaikan dalam proposal kerja praktik.

Berbekal informasi yang tersedia pada kunjungan yang dilaksanakan, penulis mulai membuat perancangan sistem penilaian kinerja dengan program *Microsoft Excel*. Sistem yang telah siap dirancang kemudian diimplementasikan dan diuji ketepatannya, dan dilanjutkan pengarahannya tata cara penggunaan sistem secara berjenjang kepada komisaris atau direktur CV. Alumindo Pratama. Penulis juga menerima saran dan kritik apabila pemilik usaha memiliki kehendak untuk merubah sistem yang dirancang. Selanjutnya penulis melakukan kunjungan sesuai jadwal untuk memantau proses penggunaan sistem yang dirancang, serta keahlian pemilik usaha dalam menggunakan sistem tersebut. Jadwal pelaksanaan dilakukan dari bulan Juli sampai Desember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perancangan Luaran Kegiatan

Sistem penilaian kinerja dirancang menggunakan *Microsoft Word* dan dibuat sedemikian mudah untuk dimengerti dan diaplikasikan oleh pemilik usaha CV. Alumindo Pratama. Adapun metode yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap karyawan adalah *Rating Scale*. Metode ini merupakan cara yang paling umum dan sederhana dalam memberikan penilaian kinerja (Dharma Putra, et al. 2021). Memiliki definisi, yaitu penilai mengevaluasi seseorang, objek atau fenomena lain pada suatu titik tertentu atau dalam sebuah kategori. Kemudian, nilai numerik diberikan pada kategori tersebut (Taherdoost, 2019). Ada beberapa poin atau indikator penilaian yang penulis buat untuk diterapkan oleh perusahaan, yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung Jawab

Indikator tanggungjawab dilihat dari hasil kerja karyawan tersebut. Tanggungjawabnya dinilai tinggi apabila semua pekerjaan dikerjakan dengan baik, tanpa kegagalan dan tidak meninggalkan pekerjaan serta bekerja dengan inisiatif.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dilihat dari tingkat kesalahan ataupun keakuratan yang dilakukan oleh karyawan saat mengerjakan tugasnya.

3. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja dinilai dari kemampuan dan penguasaan karyawan terkait aspek-aspek dalam pekerjaan yang sedang dijalani.

4. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi penting dalam dunia kerja supaya segala pesan yang ingin disampaikan dapat dipahami maknanya dan menghindari terjadinya kesalahpahaman. Oleh sebab itu, indikator ini menilai kemampuan karyawan dalam menyampaikan pesan kepada atasan hingga sesama karyawan lainnya.

5. Disiplin dan Sikap Kerja

Penilaian terkait disiplin dan sikap kerja dinilai dari kemampuan karyawan dalam menaati aturan perusahaan serta mampu bekerja sama dalam tim.

Tingkat skala yang digunakan untuk penilaian dimulai dari angka kurang dari 20 poin hingga 100 sebagai poin tertinggi. Kategori penilaian yang dicantumkan dimulai dari kurang (1-4 poin), cukup (5-8 poin), bagus (9-12 poin), bagus sekali (13-16 poin), dan sangat memuaskan (17-20 poin). Jumlah keseluruhan dari angka-angka tersebut akan memperlihatkan kategori yang didapatkan oleh karyawan setelah penilaian selesai dilakukan. Lalu, berdasarkan hasil akhir penilaian tersebut, organisasi dapat memberikan saran atau keputusan seperti apa yang hendak diambil untuk karyawannya. Pada umumnya, tindakan ataupun keputusan yang bisa diambil oleh organisasi berupa promosi, pemberian bonus, pemindahan karyawan, pelatihan, dan sebagainya. Penilaian dapat dilakukan setiap enam bulan sekali. Artinya, dalam satu tahun ada dua kali dilakukan penilaian terhadap karyawan. Rancangan sistem penilaian yang telah dibuat oleh penulis dapat dilihat di bawah ini.

2. Proses Implementasi Luaran

Pelaksanaan kegiatan yang selama ini dilakukan oleh penulis di CV. Alumindo Pratama telah menghasilkan sebuah rancangan sistem penilaian kinerja dalam bentuk form. Sistem ini dibuat menyesuaikan kebutuhan perusahaan setelah dilakukan diskusi dan diharapkan dapat membantu pemilik menilai kualitas karyawannya serta menjadi solusi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja. Adapun rangkaian proses yang dilalui selama dilakukannya implementasi sistem penilaian kinerja di CV. Alumindo Pratama ialah sebagai berikut.

1. Pada tahap awal, penulis melakukan wawancara guna mengetahui struktur organisasi, deskripsi terkait tugas atau tanggung jawab setiap karyawannya, dan proses bisnis organisasi serta memohon persetujuan untuk merancang sistem penilaian kinerja untuk mitra.
2. Organisasi dan penulis mulai menyusun sistem penilaian kinerja sekaligus mengevaluasi cara penilaian UMKM terdahulu. Berdasarkan kesepakatan bersama, telah terwujud sistem penilaian kinerja terbaru yang dituangkan dalam bentuk *form* dan dibuat menggunakan *Microsoft Word* berdasarkan indikator penilaian yang sudah didiskusikan dan disetujui oleh pemilik usaha.
3. Sistem penilaian kinerja yang telah dirancang oleh penulis ditunjukkan kepada pemilik usaha untuk ditinjau kembali. Selain itu, penulis menjelaskan tiap indikator dan bobot-bobot penilaian yang dibuat serta memberikan arahan mengenai penerapan *form* penilaian kinerja tersebut untuk karyawan. Lalu, diadakanlah simulasi penilaian kinerja.
4. Berdasarkan simulasi yang telah dilakukan, terdapat beberapa perubahan terhadap sistem penilaian kinerja, yaitu ada dua indikator penilaian yang disatukan karena memiliki kesamaan arti dan perubahan-perubahan kecil lainnya.
5. Sistem penilaian kinerja yang berbentuk *form* akhirnya disetujui oleh CV. Alumindo Pratama setelah perbaikan dilakukan. Lalu, pada awal November 2022, secara resmi CV. Alumindo Pratama menerapkan sistem penilaian kinerja yang telah dibuat oleh penulis terhadap beberapa karyawannya. Hasil penilaian yang didapatkan diberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan. Pertemuan tersebut diadakan sebagai tanda bahwa CV. Alumindo Pratama bersifat transparan dan memiliki keinginan untuk membuat karyawan-karyawannya mencapai performa yang memuaskan ditiap tahunnya.

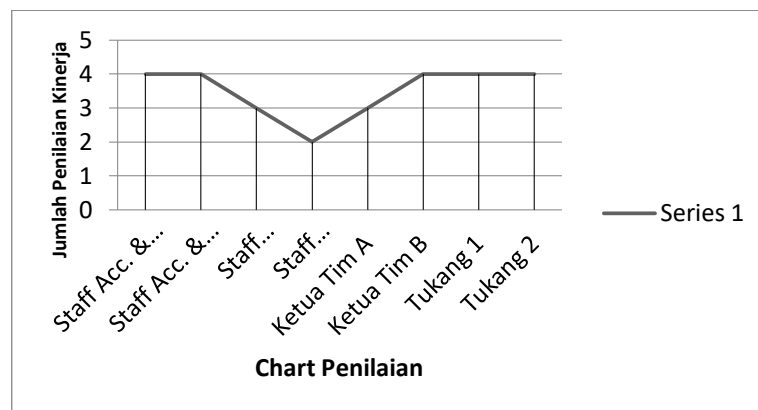
Berikut penulis sertakan bukti implementasi yang telah diambil pada saat pemilik usaha melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya.



Gambar 1. Implementasi Form Penilaian Kinerja di CV. Alumindo Pratama (2022)

3. Kondisi Setelah Implementasi

Hasil penerapan sistem penilaian kinerja yang baru menghasilkan beberapa kesimpulan dan keputusan bagi pemilik usaha terhadap karyawan. Diketahui dari 8 orang karyawan yang bekerja di CV. Alumindo Pratama, yang masuk dalam kategori *good* ada 5 orang, *average* ada 2, dan *below average* ada 1. Selain itu, rekomendasi yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawan yang masuk dalam kategori *good* dan *average* mendapatkan bonus, kenaikan gaji, kontrak dapat diperpanjang, tetapi ada juga yang mendapatkan teguran karena kemampuan komunikasi yang masih perlu ditingkatkan. Lalu, karyawan yang mendapat kategori *below average* diberikan teguran dan bimbingan karena masih membutuhkan perbaikan dan arahan lagi supaya di penilaian berikutnya bisa mendapatkan nilai yang lebih baik serta hasil kerja yang maksimal.



Gambar 2. Chart Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV. Alumindo Pratama (2022)

Sistem penilaian kinerja ini sangat membantu pemilik usaha dalam mengetahui lebih banyak indikator penilaian untuk menilai karyawannya, mengetahui bahwa metode penilaian yang baru ini memberikan hasil yang lebih objektif dan terarah, pemilik usaha memiliki dasar pasti untuk memberikan keputusan yang berkaitan dengan gaji, promosi, bonus hingga demosi, karyawan mengetahui indikator apa yang perlu ditingkatkan dan merasa termotivasi untuk mendapatkan nilai yang lebih tinggi pada penilaian kinerja berikutnya. Selain itu, produktivitas perusahaan juga tentunya mengalami kenaikan ke arah yang lebih baik karena diikuti dengan peningkatan kerja oleh karyawan sebab munculnya motivasi untuk melakukan yang terbaik. Motivasi ini dapat terlihat dari kebiasaan karyawan yang mulai membaik, tidak bermalas-malasan, dan keluar saat di jam kerja, datang tepat waktu, dan kelalaian dalam proses produksi tidak bersifat fatal bagi organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh penulis selama menjalankan kerja praktik di CV. Alumindo Pratama. Alumindo Pratama tidak memiliki sistem penilaian tertulis selama beroperasi. Pemilik usaha hanya melakukan penilaian dan evaluasi berdasarkan pengamatan di lapangan dan indikator penilaiannya tidak banyak. Oleh sebab itu, fokus perusahaan hanya ketika karyawan melakukan kelalaian saat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, penulis berinisiatif merancang sebuah sistem penilaian kinerja yang baru dan efektif sehingga saat ini mitra sudah memiliki sistem penilaian kinerja terbaru dan tentunya efektif. Luaran yang dicapai berupa form penilaian kinerja dengan metode *rating scale* dan dibuat menggunakan *Microsoft Word*. Metode penilaian ini termasuk cara sederhana untuk menilai mutu dan performa karyawan selama kurun waktu tertentu. Penerapan sistem penilaian kinerja dengan metode *rating scale* ini menunjukkan karyawan yang masuk kategori *good* ada 5 orang, *average* ada 2, dan *below average* ada 1. Lalu, karyawan yang masuk kategori *good* dan *average* ada yang mendapatkan bonus, kenaikan gaji, kontrak yang diperpanjang, tetapi ada juga yang mendapatkan teguran karena kemampuan komunikasi yang masih sangat kurang. Lalu, karyawan kategori *below average* mendapatkan bimbingan dan teguran karena masih perlu arahan dan perbaikan supaya hasil kerja kedepannya bisa lebih baik dan maksimal. Sistem penilaian kinerja pada CV. Alumindo Pratama memberikan keuntungan bagi mitra, yaitu produktivitas meningkat, perusahaan mengetahui lebih banyak indikator penilaian dan hasilnya bersifat objektif serta terarah, dan munculnya motivasi untuk melakukan yang terbaik karena karyawan merasa bahwa penilaian ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi organisasi terhadap mereka. Motivasi ini dapat terlihat dari kebiasaan karyawan yang mulai membaik, tidak bermalasan dan keluar saat di jam kerja, datang tepat waktu, dan kelalaian dalam proses produksi tidak bersifat fatal bagi organisasi. Ini sangat membantu CV. Alumindo Pratama dalam bertindak berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsanulhaq, M. (2019). Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Melalui Metode Pembiasaan. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 2(1). <https://doi.org/10.24176/jpp.v2i1.4312>
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>
- Awani, N. R., Nugraha, F. N., & Puspita, I. A. (2018). Perancangan Performance Appraisal Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) Pada Divisi Produksi Di PT Tunggal Inti Kahuripan. *E-Proceeding of Engineering*, 5(3), 6857–6863. Retrieved from <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/8018%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/download/8018/7909>
- Baird, K., Tung, A., & Su, S. (2020). Employee empowerment, performance appraisal quality and performance. *Journal of Management Control*, 31(4), 451–474. <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00307-y>
- Dal Corso, L., De Carlo, A., Carluccio, F., Girardi, D., & Falco, A. (2019). An Opportunity to Grow or a Label? Performance Appraisal Justice and Performance Appraisal Satisfaction to Increase Teachers' Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(November), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02361>
- Dharma Putra, Y., Kumara, I. N. S., Ariyani, N. W. S., & Swamardika, I. B. A. (2021). Literature Review Analisis Kinerja SDM Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro*, 20(1), 103. <https://doi.org/10.24843/mite.2021.v20i01.p12>

- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Hasanah, H. (2017). Teknik-teknik Observasi. *At-Taqaddum*, 1.
- Nuridin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Setiyawati, Y., & Hermawan, S. (2018). Persepsi Pemilik Dan Pengetahuan Akuntansi Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk) Atas Penyusunan Laporan Keuangan. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 3(2), 161–204. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v3i2.6629>
- Taherdoost, H. (2019). What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale / Attitude Scale / Likert Scale. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 8(1), 2296–1747.