

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MENGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING  
SCALE PADA BAPPEDA KABUPATEN PRINGSEWU**

**Oleh**

**Erlin Kurnia Pratama**

**Skripsi**

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar

Sarjana Ekonomi



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU-LAMPUNG  
TAHUN 2021**

## ABSTRAK

ERLIN KURNIA PRATAMA, “Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Pada Bappeda Kabupaten Pringsewu”. (Di bawah bimbingan Sapto Yuwono, SP.d., M.M. sebagai pembimbing utama dan, Kohar.,S.E, M.M. sebagai pembimbing pembantu), terdapat xv + 101 halaman + 16 tabel + 2 gambar + 7 lampiran.

*Metode Behaviorally Anchor Rating System* merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan unsur perilaku ke dalam penilaian. Metode ini akan membuat standard perilaku untuk setiap dimensi kerja berdasarkan beberapa kejadian kritis atau penting.

Masalah dalam penelitian ini adalah perbandingan antara metode *Metode Behaviorally Anchor Rating System* sesuai dengan konsep asli dan metode yang di terapkan pada Dinas Bappeda Kabupaten Pringsewu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi. Analisis data menggunakan tahapan analisa dengan membandingkan Metode BARS dengan penilaian kinerja berdasarkan UU No. 30 tahun 2019.

Berdasarkan hasil analisa Metode BARS memungkinkan untuk diterapkan dengan penuh pada Instansi pemerintah khususnya Bappeda Kabupaten Pringsewu agar faktor – faktor yang dimasukkan ke dalam form penilaian benar – benar mencerminkan aktivitas yang dilakukan oleh bagian tersebut. Perbedaan antara metode BARS dan Penilaian berdasarkan UU no 30 tahun 2019 yang sebenarnya juga mengadopsi metode BARS terletak pada komposisi penialain perilaku. Pada Metode BARS keseluruhan komponen penilaian di tentukan dari perilaku penting yang telah di identifikasi oleh tim ahli sedangkan pada UU No. 30 Tahun 2019, kompoenen perilaku hanya 30% dari keseluruhan penilaian

Kata kunci : Metode BARS, Penilaian Kinerja, Perilaku

## ABSTRACT

*ERLIN KURNIA PRATAMA, "Employee Performance Assessment Analysis Using Behaviorally Anchor Rating Scale Method at Bappeda Pringsewu Regency". (Under the guidance of Sapto Yuwono, SP.d., M.M. as main supervisor and, Kohar.,S.E, M.M. as assistant supervisor), there are xv + 101 pages + 16 tables + 2 pictures + 7 attachments.*

*The Behaviorally Anchor Rating System method is a performance appraisal method that uses behavioral elements in the assessment. This method will create behavioral standards for each work dimension based on several critical or important events.*

*The problem in this study is the comparison between the Behaviorally Anchor Rating System method according to the original concept and the method applied to the Bappeda Office of Pringsewu Regency.*

*This research uses descriptive research method. Data collection using documentation. Data analysis uses the analysis phase by comparing the BARS method with performance appraisal based on Law no. 30 years 2019.*

*Based on the results of the analysis, the BARS method allows it to be fully applied to government agencies, especially the Bappeda of Pringsewu Regency so that the factors included in the assessment form truly reflect the activities carried out by that section. The difference between the BARS method and the Assessment based on Law no. 30 of 2019 which actually also adopts the BARS method lies in the composition of the behavioral assessment. In the BARS method, all assessment components are determined from important behaviors that have been identified by a team of experts, while in Law no. 30 of 2019, the behavioral component is only 30% of the overall assessment*

*Keywords: BARS Method, Performance Assessment, Behavior,*

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
DENGAN MENGGUNAKAN METODE  
BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SYSTEM  
PADA BAPPEDA KABUPATEN PRINGSEWU

Nama Mahasiswa : Erlin Kurnia Pratama

No. Pokok Mahasiswa : 17010063

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Pembimbing I,



Sapto Hwono, S.Pd., M.M.  
NIDN. 8803810016

Pembimbing II,

Kohar, S.E., M.M.  
NIDN 0204119001

2. Ketua Program Studi Manajemen

Dewi Mariam Widiniarsih, S.E., M.M.  
NIDN. 0219088804

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Tim Penguji

Penguji Utama : Atmi Saptarini, S.E., M.M.

Penguji I : Sapto Yuwono, S.Pd., M.M.

Penguji II : Kohar, S.E., M.M.



Three handwritten signatures in blue and black ink are positioned to the right of the examiner names, each above a horizontal dotted line.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMPRI



Sapto Yuwono, S.Pd., M.M.  
NBM. 672194



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 3 Agustus 2021

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- Kedua orang tuaku tercinta Ibunda Siti masruroh dan Ayahanda Kelly hasta yang selalu mendo'akan saya.
- Adikku Jesika Permata Dewi tercinta yang selalu membantu saya dalam keadaan apapun.
- Muhammad yusuf ,Alifah Aina Sabila, Alvina Damayanti yang selalu mensupport saya untuk mengerjakan skripsi ini
- Dan Manajemen 17'A yang selalu memberikan semangat .
- Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis “Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung” yang telah memberiku pengalaman serta ilmu.

## **MOTTO**

*“if you want to be successful, do everything in balance and focus”*

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Desa Antar Brak, Kelurahan Cukuk Balak Kecamatan Cukuk Balak, Kabupaten Tanggamus tanggal 09 Oktober 1997, anak pertama dari dua bersaudara pasangan Ibu Siti masruroh dan Ayah Kelly Hasta

### Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 2 Podorejo, tamat pada tahun 2011
2. SMP Negeri 4 Podorejo, tamat pada tahun 2014
3. SMK YADIKA Pagelaran, tamat pada tahun 2017
4. Kuliah di STIE Muhammadiyah Pringsewu tahun 2017. Yang sekarang berubah menjadi Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB).



## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya rahmat dan karunia-Nya, Skripsi yang berjudul “Analisis Penilaian Kinerja karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating System pada Bappeda Kabupaten Pringsewu”. dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat bagi para pengambil kebijakan di instansi pemerintah Kabupaten Pringsewu terkait dengan menentukan komponen penilaian kinerja. Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis dibimbing oleh dua pembimbing dan dibantu oleh beberapa pihak dalam bentuk data, sarana, dan prasarana.

Dengan selesainya skripsi ini tak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. H. Wanawir Am, M.M., M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung.
2. Bapak Drs. Sapto Yuwono, S.Pd.,M.M selaku Pembimin I dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung.
3. Bapak Kohar, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan memberikan pengarahan selama penulisan skripsi ini.

4. Ibu Dewi Mariam Widiniarsih, S.E.,M.M. selaku Ketua Program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung sekaligus sebagai Dosen pembimbing kedua.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Rekan – rekan di Bappeda Kabupaten Pringsewu, yang telah membantu terselesainya skripsi ini/

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, dan akhirnya semoga tulisan yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Pringsewu, 25 Juli 2021

Erlin Kurnia Pratama  
NPM.17010063

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PEGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Ruang Lingkup Penelitian.....	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Penilaian Kinerja.....	7
1. Definisi Penilaian Kinerja.....	7
2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	8
3. Manfaat Penilaian Kinerja Bagi Instansi.....	10
4. Bentuk – bentuk Penilaian Kinerja.....	11
5. Unsur Penilaian Kinerja.....	12
B. Metode Behaviorally Anchor Rating Scale.....	13
1. Konsep Behaviorally Anchor Rating Scale.....	13
2. Pengembangan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale.....	15
3. Dimensi Behaviorally Anchor Rating Scale.....	18
4. Perbandingan UU no. 13 dengan Metode BARS.....	20
5. Unsur BARS.....	21
C. Kerangka Pikir.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional Variabel.....	25
C. Metode Pengumpulan Data.....	25

D. Populasi, Sample dan Teknik Sampling .....	27
E. Analisis Data .....	27

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Situasi dan Kondisi Tempat Penelitian .....	29
1. Profil Tempat Penelitian .....	29
2. Visi dan Misi .....	30
3. Struktur Organisasi .....	31
B. Pengumpulan dan Penyajian Data .....	31
1. Pengumpulan data .....	31
a. Observasi .....	31
b. Dokumentasi .....	32
2. Penyajian Data .....	33
a. Data Karyawan Bappeda Kabupaten Pringsewu .....	33
b. Form Penilaian Kinerja Secara Mandiri .....	33
C. Analisis Data .....	38
D. Pembahasan .....	47

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	52

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN - LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Penilaian Kinerja dengan UU No. 30 tahun 2019 dengan Metode BARS.....	29
Tabel 3.2 Panduan Dokumentasi .....	27
Tabel 3.2 Pedoman Dokumentasi .....	35
Tabel 4.1 Hasil Dokumentasi .....	32
Tabel 4.2 Data Karyawan .....	33
Tabel 4.3 Laporan Kinerja January 2020 .....	34
Tabel 4.4 <i>Critical Success Factor</i> .....	45
Tabel 4.5 <i>Critical Incident</i> .....	46
Tabel 4.6 <i>Performance Dimension</i> .....	46
Tabel 4.7 Persetujuan Pegawai .....	47
Tabel 4.8 Perbandingan UU No. 30 tahun 2019 Dengan Metode BARS ....	50

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Perkembangan Metode BARS .....	16
Gambar 3.1 Tahapan Analisis Data .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	31
Gambar 4.2 Proses dan Alur Penilaian Kinerja .....	36
Gambar 4.3 Alur Informasi pada Penilaian Kinerja .....	43
Gambar 4.4 Flowchart System BARS .....	44

