

## ABSTRAK

PT Tunggal Inti Kahuripan memiliki karyawan yang sudah bekerja cukup lama dan memiliki keterikatan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan, namun karena hal tersebut mengakibatkan banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang mengakibatkan penurunan kinerja yang di cakup dalam beberapa faktor. Berdasarkan hasil observasi, perusahaan memiliki penilaian kinerja yang kurang tepat dalam menilai kinerja karyawannya, Oleh karena itu diperlukannya penilaian kinerja yang efektif dan bisa mengambil penilaian dari perspektif karyawan maupun dari perspektif *stakeholder*. Perancangan *performance appraisal* menggunakan metode BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scale*) dengan diawali membuat CSF (*Critical Success Factor*) untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja. Selanjutnya bila faktor-faktor tersebut telah teridentifikasi dan di analisis maka masuk ke metode BARS dengan tahap awal yaitu CIT (*Critical Incident Technique*), diikuti oleh *Performance Dimension*, *Retrasnlation*, *Scaling Incident*, dan yang terakhir *Final Instrument*. Penelitian *performance appraisal* dengan menggunakan metode BARS menghasilkan ketetapan 4 faktor (faktor kualitas, faktor jumlah, faktor waktu, dan faktor kedisiplinan). Dengan total suara sebesar 76,9% yang menyatakan 4 faktor tersebut valid, dan dilakukan perhitungan ranking menggunakan standar deviasi dengan hasil akhir 0,559. Hasil ranking dari keempat faktor menyatakan bahwa faktor waktu yang paling berpengaruh dengan rata-rata 3,62 dengan ranking 1,2, dan 3, diikuti dengan faktor kedisiplinan dengan rata-rata 4,00 dengan ranking 4 dan 5, dan yang kurang berpengaruh adalah faktor kualitas dan jumlah dengan rata-rata 4,22 dan 4,24 dengan ranking 6 dan 7.

**Kata Kunci** : *BARS, Critical Success Factors, Critical Incident Technique, Divisi Produksi, Performance Appraisal*