

Analisis Penilaian Kinerja Pada Operator Departemen Produksi Cixing Perusahaan Textile Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Rating scale*

(Studi Kasus pada PT. Buana Intisari Garmen)

Darminto Pujotomo, ST, MT, Diana Puspitasari, ST, MT, Adrian Pramadita*

Program Studi Teknik Industri

Fakultas Teknik - Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH Tembalang Semarang, 50239

adrian.pramaditas@gmail.com, darminto_pujotomo@yahoo.com, diana_psptsr@yahoo.com

ABSTRAK

PT Buana Intisari Garmen merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan pakaian atau tekstil. Hasil produksinya adalah sweater yang akan di ekspor ke negara-negara seperti Jepang, Amerika, Eropa, dan lain-lain. Tingkat performansi yang diinginkan perusahaan sebesar 90 %. Dalam prosesnya departemen cixing memiliki rata-rata tingkat performansi yang masih kurang dari standar yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 70% -85%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan kriteria dan sub-kriteria penilaian kinerja, mengetahui bobot dari masing – masing krietria dan sub-kriteria dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan memperoleh hasil penilaian kinerja dengan *rating scale*. Hasil bobot total dari setiap kriteria dan sub-kriteria adalah kriteria kualitas kerja dengan sub-kriteria Kuantitas sebesar 0,029; kualitas 0,042, ketepatan waktu 0,052; efektifitas kerja 0,052; mencapai standard 0,044; pengabdian 0,031; sistematis 0,041; kriteria kualitas pribadi dengan sub-kriteria mengorganisir 0,016; disiplin 0,021; kompetensi 0,018, bekerja sama 0,024: selera humor 0,023;instruksi pemimpin 0,028; pendapat/ide 0,024; berpakaian baik 0,026; kriteria pengetahuan dan kemampuan dengan sub-kriteria pengetahuan sebesar 0,061; kemampuan 0,067; implementasi kebijakan 0,062; komunikasi 0,064; kepemimpinan 0,062; kriteria faktor luar dengan sub-kriteria 0,119; dan keterlibatan aktifitas non-organisir 0,095. Kemudian hasil pembobotan yang telah dilakukan terhadap masing-masing kriteria dan sub-kriteria digunakan sebagai bahan acuan untuk penilaian kinerja operator menggunakan *rating scale*. Berdasarkan hasil pengolahan penilaian kinerja terdapat 11 operator yang bekinerja sesuai standard dan 19 operator yang bekinerja di bawah standar dari total 30 operator yang dinilai. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja dari masing-masing operator.

Kata kunci: Penilaian kinerja, Operator, AHP, Rating Scale

ABSTRACT

Performance Appraisal Analysis at Operators Cixing Production Department Textile Companies Using Analytical Hierarchy Process (AHP) and Rating scale Method. PT Buana Intisari Garmen is a company occupied in the manufacture of clothing or textiles. The result of production is sweater that will be exported to countries like Japan, America, Europe, and others. The desired level of performance by the company is 90%. In the process, the cixing department has an average performance level that is still less than the standard set by the company of 70% -85%. The purpose of this study was to develop criteria and sub-criteria for performance appraisal, to determine the weight of each of the crietria and sub-criteria by Analytical Hierarchy Process (AHP) method and to obtain performance appraisal result with rating scale. The result of the total weight of each criterion and sub-criteria is the criterion of work quality with the sub-criteria of Quantity of 0.029; Quality 0.042, Punctuality 0.052; Work effectiveness 0,052; up to standard of 0.044; Dedication 0,031; Systematic 0,041; Personal quality criteria with sub-criteria organize 0.016; Discipline 0,021; Competence 0,018, teamwork/cooperatiun 0,024: sense of humor 0,023; leader instruction 0,028; Opinion/idea 0,024; Well Dressed 0,026; Criteria of knowledge and skills with knowledge sub-criteria of 0.061; skill 0.067; Policy Implementation 0.062; Communication 0.064; Leadership 0.062; External factor criteria with sub-criteria with contribution to society 0.119; and Involvement of the non-organizational 0.095 non-organizational activities. Then the weighting result that has been done to each criterion and sub-criterion is used as reference for appraisal of operator performance using rating scale. Based on the results of the performance appraisal process, there are 11 operators who perform well according to standard and 19 operators who perform below the standard of 30 operators. The results of the performance appraisal are used as an evaluation material for the performance improvement of each operator.

Keywords: Performance appraisal, Operator, AHP, Rating Scale

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini mode fashion di dunia semakin berkembang dan beragam. Dari hari ke hari terdapat model fashion baru yang diciptakan baik oleh perorangan atau kelompok fashion tertentu terutama dari Negara-negara di Eropa dan Amerika sehingga langsung banyak di minati orang. Kemudian diikuti munculnya keinginan masyarakat tertentu untuk memiliki pakaian sesuai selera fashionnya sehingga ada keinginan untuk membuat model pakaiannya sendiri baik dalam partai kecil maupun besar.

Dengan adanya banyak fashion yang diinginkan, tentunya berpengaruh kepada jumlah defect produksi dan tingkat kinerja karyawan/operator. Apabila operator dapat memproduksi dengan jumlah produk defect yang minim maka permintaan dapat dipenuhi namun apabila terjadi kendala pada operator seperti jumlah defect yang tetep banyak maka permintaan tidak dapat dipenuhi. Oleh karena itu diperlukan pengukuran kinerja yang tepat agar hasil pengukurannya dapat menjadi ukuran tingkat performansi operator saat bekerja sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan dan tetep dipercaya oleh konsumen.

Berhubungan dengan hal terserbut, terdapat dua departemen yang melakukan proses produksi sweater yaitu departemen produksi cixing dan stool. Cixing dan Stool merupakan mesin pembuat panel. Atas hal tersebut maka departemen produksi terbagi menjadi dua bagian. Tingkat performansi yang diinginkan perusahaan sebesar 90 %. Dalam prosesnya, departemen stool telah mencapai performansi yang telah sesuai dengan standar perusahaan sebesar 85%-95%. Sementara itu departemen cixing memiliki rata-rata tingkat performansi yang masih kurang dari standar yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 70%-85%. Oleh karena itu dalam penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan solusi atas penyebab rendahnya performansi operator di departemen cixing sehingga performansi tersebut dapat ditingkatkan sesuai standar perusahaan.

Berdasarkan wawancara awal kepada penanggung jawab produksi dengan jabatan Supervisor ie Departemen, tidak tercapainya

tingkat performansi di departemen cixing ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu, operator, mesin produksi, programmer, dan perawatan mesin. Di antara faktor-faktor tersebut penyebab utama performance departemen cixing yang masih rendah adalah faktor operator dan hal tersebut menyebabkan masih banyak produk yang mengalami defect.

Dikarenakan hal tersebut perlu dilakukan pengukuran kinerja pada departemen cixing agar dapat diketahui penyebab pasti mengapa kinerja pada departemen cixing masih rendah. Salah satu metode yang dapat digunakan yaitu dengan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dengan memberikan bobot tertentu dari kriteria yang ada. Dengan begitu PT Buana Intisari Garmen sebagai salah satu pelaku industri tekstil besar hasil pengukuran kerja yang tepat dan akurat diharapkan dapat meminimiliasir kesalahan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksinya.

2. METODOLOGI

2.1 Penentuan Variabel Penelitian

Penentuan variabel yang dalam penelitian ini berdasarkan gabungan dari variabel yang telah ditetapkan oleh PT. BIG dan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Hasil penggabungan variabel tersebut adalah 4 kriteria dan 22 sub-kriiteria.

2.2 Penyebaran Kuisisioner

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Dikutip dari LAN dan BPKP (2000) mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap operator menggunakan kuisisioner perbandingan berpasangan. Penentuan respondennya yaitu sebanyak 5 orang yang terdiri dari 2 supervisor dan 3 team leader. Setelah data yang dibutuhkan

sudah terkumpul maka akan dilakukan pembobotan terhadap kriteria dan sub-kriteria serta perhitungannya. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *Analytical Hierarchy Process*. Selanjutnya dilakukan penilaian kinerja terhadap 30 operator menggunakan *rating scale* dengan skala 1-5 dan dilakukan oleh responden yang sama.

AHP digunakan untuk menurunkan skala rasio dari beberapa perbandingan berpasangan yang bersifat diskrit maupun kontinu. Perbandingan berpasangan tersebut dapat diperoleh melalui pengukuran aktual maupun pengukuran relatif dari derajat kesukaan, atau kepentingan atau perasaan. Dengan demikian metode ini sangat berguna untuk membantu mendapatkan skala rasio dari hal-hal yang semula sulit diukur seperti pendapat, perasaan, perilaku dan kepercayaan. (Saaty,2001) Penggunaan AHP dimulai dengan membuat struktur hirarki atau jaringan dari permasalahan yang ingin diteliti. Di dalam hirarki terdapat tujuan utama, kriteria-kriteria, sub kriteria-sub kriteria dan alternatif-alternatif yang akan dibahas. Perbandingan berpasangan dipergunakan untuk membentuk hubungan di dalam struktur. Hasil dari perbandingan berpasangan ini akan membentuk matrik dimana skala rasio diturunkan dalam bentuk eigen vektor utama atau fungsi-eigen. Matrik tersebut berciri positif dan berbalikan, yakni $a_{ij} = 1/a_{ji}$. (Saaty,2001)

Rating Scales/Graphic Rating Scales, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor). Misalnya adalah dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, misalnya, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya. Metode ini merupakan metode umum yang paling banyak digunakan oleh organisasi.

2.3 Pengolahan Data dengan *Expert Choice*

Expert Choice adalah sebuah perangkat lunak yang mendukung *collaborative decision* dan sistem perangkat keras yang memfasilitasi grup

membuat keputusan yang lebih efisien, analitis, dan yang dapat dibenarkan. Software ini memungkinkan interaksi *real-time* dari tim manajemen untuk mencapai *consensus on decisions* (Armita.F, 2012). Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *software expert choice* untuk masing – masing kriteria dan sub-kriteria.

3. PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pembobotan antar Dimensi

Kriteria Yang digunakan pada penelitian ini ada sebanyak 4 kriteria di antaranya Kualitas kerja, Kualitas Pribadi, Pengetahuan dan Kemampuan, dan Faktor Luar. Hasil perhitungan bobotnya dapat dilihat di tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Bobot Antar Kriteria

	Kriteria	Local Weight
A	Kualitas kerja	0,291
B	Kualitas Pribadi	0,18
C	Pengetahuan dan kemampuan	0,316
D	Faktor Luar	0,214

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bobot/prioritas kriteria tertinggi adalah pengetahuan dan kemampuan sebesar 0,316 sementara bobot/prioritas terendah berada pada kriteria kualitas pribadi sebesar 0,18.

3.2 Hasil Pembobotan Antar Sub-kriteria

Hasil dari perhitungan bobot antar sub-kriteria dengan menggunakan *software Expert Choice* ditunjukkan pada tabel 2 s.d. tabel 5.

Tabel 2 Bobot Antar Kualitas Kerja

	Subkriteria	Local Weight
A1	Kuantitas	0,1
A2	Kualitas	0,145
A3	Ketepatan waktu	0,178
A4	Efektifitas kerja	0,179
A5	Mencapai standard	0,15
A6	Pengabdian	0,106
A7	Sistematis	0,141

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bobot/prioritas sub-kriteria tertinggi adalah efektifitas kerja

sebesar 0,179 sementara bobot/prioritas terendah adalah sub-kriteria kuantitas sebesar 0,1.

Tabel 3 Bobot Antar Kualitas Pribadi

Subkriteria		Local Weight
B1	Mengorganisir	0,087
B2	Disiplin	0,114
B3	Kompetensi	0,102
B4	Bekerja sama	0,136
B5	Selera Humor	0,128
B6	Instruksi Pemimpin	0,155
B7	Pendapat /Ide	0,133
B8	Berpakaian baik	0,144

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bobot/prioritas sub-kriteria tertinggi adalah instruksi pemimpin sebesar 0,155 sementara bobot/prioritas terendah berada pada sub-kriteria mengorganisir sebesar 0,087.

Tabel 4 Bobot Antar Pengetahuan dan Kemampuan

Subkriteria		Local Weight
C1	Pengetahuan	0,194
C2	Kemampuan	0,212
C3	Implementasi kebijakan	0,196
C4	Komunikasi	0,201
C5	kepemimpinan	0,197

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bobot/prioritas sub-kriteria tertinggi adalah kemampuan sebesar 0,212 sementara bobot/prioritas terendah adalah sub-kriteria pengetahuan sebesar 0,194.

Tabel 5 Bobot Antar Faktor Luar

Subkriteria		Local Weight
D1	Kontribusi pada masyarakat	0,555
D2	Keterlibatan aktifitas non-organisasi	0,445

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bobot/prioritas sub-kriteria tertinggi adalah Kontribusi pada masyarakat sebesar 0,555 sementara

bobot/prioritas terendah berada pada sub-kriteria keterlibatan aktifitas non-organisasi sebesar 0,445.

3.3 Hasil Pembobotan Total

Hasil dari perhitungan bobot pada kriteria dan sub-kriteria dengan menggunakan *software Expert Choice* selanjutnya digunakan untuk menghitung *global weights*/bobot keseluruhan. *Global weights* didapatkan dengan mengalikan bobot pada masing-masing sub-kriteria dengan bobot kriteria. Hasil masing-masing *global weights* dari kriteria dan sub-kriteria ditunjukkan pada tabel 6.

Berdasarkan tabel 6 Sub-kriteria yang memiliki bobot tertinggi adalah pada kriteria faktor luar, pada sub-kriteria kontribusi pada masyarakat dengan bobot sebesar 0,119 sedangkan bobot terendah adalah Kriteria kualitas pribadi, pada sub-kriteria mengatur dengan bobot sebesar 0,016.

3.4 Hasil Penilaian Kinerja

Hasil perhitungan penilaian kinerja diberikan pada contoh perhitungan penilaian kinerja pada operator 1 (Responden 1) yang ditunjukkan pada tabel 7. Total nilai yang telah didapatkan kemudian dibandingkan dengan kategori penilaian kinerja pada tabel 8 agar dapat diketahui tingkat kinerja yang dilakukan oleh para operator.

Tabel 8 Kategori Penilaian

No.	Skala Penilaian	Kategori	Interval Nilai
1	A	Kinerja Sangat Tinggi	$4.20 < n \leq 5.00$
2	B	Kinerja Tinggi	$3.40 < n \leq 4.20$
3	C	Kinerja Sesuai Standar	$2.60 < n \leq 3.40$
4	D	Kinerja Rendah	$1.80 < n \leq 2.60$
5	E	Kinerja Tidak Efektif	$1.00 < n \leq 1.80$

Sumber : Waryanto dan Millafati (2006)

Hasil pembagian kategori penilaian untuk 30 operator cixing ditunjukkan pada tabel 9 berikut.

3.5 Analisis Pembobotan Kriteria dan Sub-kriteria Keseluruhan

Hasil pembobotan tertinggi diberikan responden pada kontribusi pada masyarakat sebesar 0,119 karena sub-kriteria tersebut masuk dalam kriteria faktor luar yang memungkinkan untuk dapat meningkatkan kinerja operator lebih memfokuskan dahulu terhadap apa yang ada di luar pabrik. Seperti mengikutsertakan beberapa operator dalam CSR perusahaan dan mengadakan family gathering Sedangkan mengorganisir memiliki bobot terendah dikarenakan faktor mengorganisir lebih menitik beratkan pada tugas pimpinan perusahaan untuk dapat menjalankan proses produksi sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

3.6 Analisis Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja terhadap operator dilakukan dengan memberikan skala nilai antara 1 sampai dengan 5. Arti dari skala masing – masing nilai menjelaskan mengenai bagaimana kerja dari masing-masing operator. Kemudian nilai yang telah diberikan dikali dengan bobot dari masing – masing Sub-Kriteria yang dinilai dan dijumlahkan sebagai nilai akhir masing – masing operator. Hasil nilai tersebut dimasukkan kedalam lima kategori yaitu kinerja sangat tinggi, kinerja tinggi, kinerja sesuai standar, kinerja rendah dan kinerja tidak efektif.

Hasil dari Penilaian kinerja terhadap 30 operator di PT BIG terbagi ke dalam 2 kategori yaitu kategori Kinerja Sesuai Standar dan Kinerja Rendah dengan rincian 11 operator berkategori kinerja sesuai standard an 19 operator berkategori kinerja rendah.

3.7 Rekomendasi dan Perbaikan

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Sesuai pernyataan tersebut, berikut ini adalah rekomendasi sebagai bahan evaluasi dan

perbaikan bagi operator yang masih memiliki kategori penilaian kinerja yang rendah:

1. Jika dilihat dari hasil pembobotan yang dilakukan, perusahaan sebaiknya memberikan training tambahan kepada para operator mengenai mesin cixing yang digunakan seperti cara penggunaan mesin yang baik dan benar, kegunaan tiap komponen yang ada di mesin, dan perawatan harian. Selain itu untuk penanggulangan sementara jika mesin sedang bermasalah, training mengenai perbaikan sementara terhadap mesin perlu dilakukan sebelum akhirnya diberikan penanggulangannya kepada mekanik. Dengan begitu proses produksi tetap dapat dilaksanakan dan dapat meminimalisir cycle time.
2. Selain itu dari pembobotan terhadap sub-kriteria tingkat kepentingan paling tinggi adalah kontribusi pada masyarakat. Kegiatan yang dapat menunjang sub-kriteria tersebut adalah mengikutsertakan operator yang masih memiliki kategori penilaian kinerja rendah dengan kegiatan *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan. Kegiatan tersebut bisa dengan membagikan beberapa hasil produksi perusahaan kepada masyarakat. Dengan melihat kegiatan tersebut secara langsung, diharapkan operator tahu hasil kerjanya tidak hanya untuk memenuhi target permintaan saja tetapi juga dapat berguna juga bagi sesamanya, sehingga operator termotivasi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.
3. Perusahaan dapat menerapkan sistem *reward* dan *punishment* kepada setiap operator jika beberapa cara untuk memperbaiki kinerja operator telah dilaksanakan. Cara ini diharapkan dapat memberikan motivasi lebih terhadap operator agar kinerjanya semakin membaik.

Tabel 6 Rekapitulasi *Global Weights*

Kriteria		Local Weights	Sub-Kriteria		Local Weights	Global Weights
A	Kualitas Kerja	0,291	A1	Kuantitas	0,1	0,029
			A2	kualitas	0,145	0,042
			A3	Ketepatan waktu	0,178	0,052
			A4	Efektivitas Kerja	0,179	0,052
			A5	Mencapai standard	0,15	0,044
			A6	Pengabdian	0,106	0,031
			A7	Sistematis	0,141	0,041
B	Kualitas Pribadi	0,18	B1	mengatur	0,087	0,016
			B2	Disiplin	0,114	0,021
			B3	Kompetensi	0,102	0,018
			B4	Bekerja Sama	0,136	0,024
			B5	Selera Humor	0,128	0,023
			B6	Instruksi Pemimpin	0,155	0,028
			B7	Pendapat/Ide	0,133	0,024
			B8	Berpakaian baik	0,144	0,026
C	Pengetahuan dan Kemampuan	0,316	C1	Pengetahuan	0,194	0,061
			C2	Kemampuan	0,212	0,067
			C3	Impememntasi Kebijakan	0,196	0,062
			C4	Komunikasi	0,201	0,064
			C5	Kepemimpinan	0,197	0,062
D	Faktor Luar	0,214	D1	Kontribusi pada masyarakat	0,555	0,119
			D2	Keterliabatan akatifitas non-organisasi	0,445	0,095

Tabel 7 Contoh Perhitungan Nilai Pada Operator 1

Kriteria		Sub-Kriteria		Global Weights (GW)	Nilai	GW*Nilai
A	Kualitas Kerja	A1	Kuantitas	0,029	3	0,087
		A2	kualitas	0,042	3	0,127
		A3	Ketepatan waktu	0,052	3	0,155
		A4	Efektivitas Kerja	0,052	3	0,156
		A5	Mencapai standard	0,044	3	0,131
		A6	Pengabdian	0,031	2	0,062
		A7	Sistematis	0,041	2	0,082

Tabel 7 Contoh Perhitungan Nilai Pada Operator 1 (lanjutan)

Kriteria		Sub-Kriteria		Global Weights (GW)	Nilai	GW*Nilai
B	Kualitas Pribadi	B1	mengatur	0,016	3	0,047
		B2	Disiplin	0,021	3	0,062
		B3	Kompetensi	0,018	3	0,055
		B4	Bekerja Sama	0,024	3	0,073
		B5	Selera Humor	0,023	1	0,023
		B6	Instruksi Pemimpin	0,028	3	0,084
		B7	Pendapat/Ide	0,024	3	0,072
		B8	Berpakaian baik	0,026	2	0,052
C	Pengetahuan dan Kemampuan	C1	Pengetahuan	0,061	3	0,184
		C2	Kemampuan	0,067	3	0,201
		C3	Impememntasi Kebijakan	0,062	3	0,186
		C4	Komunikasi	0,064	3	0,191
		C5	Kepemimpinan	0,062	3	0,187
D	Faktor Luar	D1	Kontribusi pada masyarakat	0,119	3	0,356
		D2	Keterliabatan akatifitas non-organisasi	0,095	3	0,286
Total Nilai						2,858

Tabel 9 Rekapitulasi Kategori dan Skala Penilaian

No.	Operator	Penilaian	Kategori	Skala Penilaian
1	Rinda Ardiani	2,858	Kinerja Sesuai Standar	C
2	Vina Dwi	2,740	Kinerja Sesuai Standar	C
3	M. nyamidi	2,788	Kinerja Sesuai Standar	C
4	Andik Setiabudi	2,667	Kinerja Sesuai Standar	C
5	Wasifa	2,153	Kinerja Rendah	D
6	Sisca	2,391	Kinerja Rendah	D
7	Siti Mukiya	2,142	Kinerja Rendah	D
8	Titin	2,528	Kinerja Rendah	D
9	Aminatun	2,755	Kinerja Sesuai Standar	C
10	Siti ernawati	2,117	Kinerja Rendah	D
11	Bayu Prasetyo	2,795	Kinerja Sesuai Standar	C
12	Arni	2,439	Kinerja Rendah	D
13	Oky Viyanto	2,670	Kinerja Sesuai Standar	C

Tabel 9 Rekapitulasi Kategori dan Skala Penilaian (lanjutan)

No.	Operator	Penilaian	Kategori	Skala Penilaian
14	Aqeta Riki	2,710	Kinerja Sesuai Standar	C
15	Era Purwati	2,561	Kinerja Rendah	D
16	Sunaryati	2,664	Kinerja Sesuai Standar	C
17	Suratiningrum	2,776	Kinerja Sesuai Standar	C
18	Endang	2,717	Kinerja Sesuai Standar	C
19	Sukanto	2,326	Kinerja Rendah	D
20	Isma nur Azizah	2,429	Kinerja Rendah	D
21	Arif Kurniawan	2,379	Kinerja Rendah	D
22	Ana Susanti	2,320	Kinerja Rendah	D
23	Pudiarti	2,502	Kinerja Rendah	D
24	Galih	2,336	Kinerja Rendah	D
25	Ririn Sudarwati	2,316	Kinerja Rendah	D
26	Nyusman Nawari	2,506	Kinerja Rendah	D
27	Siti Nurimah	2,491	Kinerja Rendah	D
28	Siti Alfiyah	2,489	Kinerja Rendah	D
29	Muniarti	2,381	Kinerja Rendah	D
30	Murni	2,491	Kinerja Rendah	D

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan maka hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu ,Penentuan kriteria dan sub-kriteria berdasarkan literatur yang telah ditetapkan dan diskusikan kepada *decision maker* perusahaan. Kriteria yang diambil antara lain Kulaitas Kerja yang terdiri dari sub-kriteria kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas kerja, mencapai standard, pengabdian, dan sistematis. Kemudian kriteria Kualitas pribadi yang dibagi menjadi 8 sub-Kriteria yaitu, memenage, disiplin, kompetensi, bekerja sama, selera humor, instruksi pemimpin, pendapat/ide, dan berpakaian baik. Selanjutnya kriteria pengetahuan dan kemampuan dengan 5 sub-kriteria antara lain pengetahuan, kemampuan, implementasi kebijakan, komunikasi, dan Kepemimpinan. Selanjutnya obot dari masing-masing kriteria dan sub-kriteria perbandingan berpasangan diperoleh

menggunakan *software expert choice* dan didapatkan kriteria tertinggi adalah pengetahuan dan kemampuan sebesar 0,316 dan terendah adalah Kulaitas pribadi sebesar 0,180. Sementara itu bobot tertinggi dari sub-kriteria adalah kontribusi kepada masyarakat sebesar 0,555 dan ternedah memenage sebesar 0,087.

Hasil penilaian kinerja menggunakan *rating scale* menyatakan rata-rata kinerja operator cixing masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dengan jumlah operator berkategori kinerja sesuai setandar sebanyak 11 operator dan kinerja rendah sebanyak 19 operator. Untuk rekomendasi perbaikan yang dapat diberikan kepada perusahaan antara lain, pelatihan kepada operator baik dalam produksi maupun dan perawatan harian mesin, mengikutsertakan beberapa operator dalam CSR perusahaan, dan memberikan sistem *reward* dan *punishment* kepada operat

DAFTAR PUSTAKA

- Fibriyanti, A. 2012. *AHP Expert Choice 2000*. Bogor : IPB
- Islam, R. and S.B.M. Rasad,2006. *Employee performance evaluation by the AHP*. Asia Pacific, Case study.
- LAN dan BPKP. 2000. “*Akuntabilitas dan Good Governance*”. Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Mangkunegara, A P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Saaty, T .L, 1980; *The Analytic Hierarchy Process*.New York. NY, USA, McGraw-Hill.
- Saaty, T .L. 2001, *Decision Making with dependence and feedback: The Analytical Network Process*. 1st ed. Pittsburgh, PA: RWS publication