

PERANCANGAN SISTEM INDIKATOR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA PT KURNIAWAN SEJATI DENGAN MENGUNAKAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* DAN *RATING SCALE*

Muhammad Razi Al-Khalidi
mrzialkhalidi@icloud.com

*Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

Abstrak

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu tindakan penting terkait Indikator kinerja terkait masa sekarang maupun masa lampau. Indikator penilaian adalah indikator yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. PT Kurniawan Sejati merupakan salah satu perusahaan yang mengharapkan berkembangnya sistem penilaian terkait kinerja karyawan. Dari hasil penyeleksian Indikator yang valid menggunakan COP adalah 6 Indikator yang terdiri dari 14 sub Indikator di PT Kurniawan Sejati dengan nilai COP yakni 3,35. Berikutnya perlu mengalikan antara bobot Indikator terhadap bobot sub Indikator untuk memperoleh bobot global. Berdasarkan hasil bobot global didapatkan dari perhitungan AHP. Selanjutnya untuk penilaian menggunakan *rating scale* sehingga bobot global dan nilai dijadikan tolak ukur dalam pemberian rekomendasi form penilaian 3,415 dengan nilai C yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan divisi produksi tersebut tergolong standar.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, *Analytical Hierarchy Process*, *Rating Scale*

Abstract

Employee performance appraisal is an important action related to performance criteria related to the present and the past. Assessment criteria are indicators that become benchmarks in assessing employee performance. PT Kurniawan Sejati is one of the companies that expects the development of an appraisal system related to employee performance. From the results of selecting valid criteria using the COP, there are 6 criteria consisting of 14 sub-criteria at PT Kurniawan Sejati with a COP value of 3.35. Next, it is necessary to multiply the criterion weights against the sub-criteria weights to obtain global weights. Based on the global weight results obtained from the AHP calculation. Furthermore, for the assessment using a rating scale so that global weights and scores are used as a benchmark in providing recommendations for an assessment form of 3.415 with a value of C which means that the performance of the production division employees is classified as standard.

Keywords: *Performance Assesment, Analytical Hierarchy Process, Rating Scale*

1. Pendahuluan

LATAR BELAKANG

PT Kurniawan Sejati Sejahtera didirikan pada tahun 1985 dan merupakan anggota ASPADIN dengan nomor keanggotaan 065/AG/B/II/1995. Mereka botol air (AMDK). PT Kurniawan Sejati Sejahtera memproduksi air kemasan galon, gelas, dan botol. Filter karbon, mikro, UV, dan ozonasi memurnikan dan membersihkan air. Mesin reverse osmosis PT Kurniawan Sejati Sejahtera memiliki tingkat produksi 1000 galon per hari dan memenuhi persyaratan BPOM (Badan Pengawas Obat dan Makanan). PT Kurniawan Sejati menggunakan Mesin

PET Botol untuk melabeli botol dengan Label Hot Melt BOPP ATAU PVC Shrink.

UD Kurniawan Sejati menjadi PT Kurniawan Sejati Sejahtera pada tahun 2014 untuk menunjukkan keahliannya. SDM PT Kurniawan Sejati Sejahtera berpengaruh langsung terhadap keberhasilannya. Kualitas karyawan secara langsung mempengaruhi pencapaian misi perusahaan. Kualitas produk sebagian bergantung pada kompetensi orang-orang di belakangnya, oleh karena itu perusahaan terdorong untuk meningkatkan standar kualitas staf.

Evaluasi pegawai mengacu pada kompetensi bidang seseorang dalam sumber daya manusia.

Matutina (2001). Mengetahui sesuatu bergantung pada kecerdasan, kemampuan mental, dan pengetahuan. Keterampilan meliputi pemahaman teknis dan operasional karir. Karyawan membutuhkan kerja sama, loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab. Tenaga kerja karyawan berkualitas rendah terkait dengan penurunan produktivitas (Sinambela, 2012).

Tinjauan kinerja membantu menilai karyawan. Menurutnya, keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada personel terbaiknya (Friedie, 2018). Bisnis harus melakukan tinjauan kinerja untuk menilai bakat karyawan. Penilaian kinerja, sering disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian staf, bertujuan untuk meningkatkan produksi. Demotivasi kerja dan penurunan tujuan perusahaan muncul dari penilaian kinerja yang tidak responsif. Saat menilai kinerja karyawan, tidak hanya hasil akhir yang diperhitungkan (Nurmianto, 2006).

Tinjauan kinerja dapat meningkatkan moral dan penghargaan di tempat kerja dengan memandu pilihan kemajuan, gaji, teguran, dan pemutusan hubungan kerja di masa mendatang. Setahun sekali, perusahaan menganalisis kinerja karyawan untuk menentukan cara tumbuh. Di dunia global saat ini, bisnis harus menganalisis kinerja mereka secara berkala. Mursidi (2009) dalam Sylvia menyatakan bahwa SDM berdampak pada keberlanjutan perusahaan (2013). Bisnis harus berinvestasi dalam SDM berkualitas tinggi untuk menanggapi berbagai kesulitan (Hasibuan, 2007)

Untuk menilai kinerja pegawai, harus ada indikatornya. Indikator kinerja tempat kerja mengukur seberapa sukses seseorang atau tim melakukan pekerjaan dan kewajibannya di dalam perusahaan. Indikator penilaian kinerja membutuhkan penelitian mendasar. Karena PT Kurniawan Sejati tidak menggunakan indikator evaluasi kinerja pegawai pada evaluasi sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian terhadap indikator tersebut. Wawancara dengan manajemen PT Kurniawan Sejati mengungkapkan proses pengukuran kinerja karyawan tahunan berdasarkan faktor subyektif seperti kehadiran dan pengawasan manajer. Kehadiran adalah alat penting bagi karyawan, yang kehadirannya dapat mengungkapkan kinerja mereka. Berikut PT. Ketidakhadiran Kurniawan Sejati 2021 berdasarkan bulan.

Tingkat ketidakhadiran bulanan tertinggi adalah 0,82 persen pada Januari 2021, ketika 7 karyawan menelepon karena sakit. Keterlibatan minimal dan tidak ada deklarasi merugikan industri swasta hingga kerugian perusahaan. 3 karyawan manufaktur termasuk di antara 7 pekerja (12%) yang hilang. Manufaktur memiliki 10 karyawan. Pada Januari 2021, perusahaan bertujuan untuk memproduksi 2.000 karton air kemasan setiap bulan, tetapi hanya

memproduksi 1.400. Keuntungan yang lebih rendah pun terjadi.

Penelitian ini menggunakan tabel penilaian yang diuraikan di atas untuk menyusun indikator evaluasi kinerja pegawai berbasis AHP dan rating scale. Analytical Hierarchy Process (AHP) digunakan untuk membuat keputusan multi-Indikator (MCDM). Rating Scale adalah teknik untuk mengamati seseorang atau keadaan dan kemudian menggambarkan, mengklasifikasikan, atau menilainya. AHP mengurutkan pentingnya kegiatan MCDM. Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah strategi untuk mengatasi model masalah yang kompleks dalam kerangka hierarkis yang menampilkan keterkaitan antara tujuan (Indikator) dan pilihan (saaty, 1988). Peringkat Skala Peringkat dapat digunakan untuk meringkas pengamatan. Dengan adanya hal tersebut, maka dalam mengaplikasikan beberapa metode tersebut dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap performansi kepada karyawan PT Kurniawan Sejati.

RUMUSAN MASALAH

Tinjauan kinerja PT Kurniawan Sejati Sejahtera tidak memasukkan tanda bahaya yang mengindikasikan penurunan produksi, seperti yang ditunjukkan oleh isolasi masalah. Dihitung menggunakan data dari tabel 1.1. Sebanyak 7 pekerja (atau 12%) hilang, termasuk 3 pekerja produksi. Ada sepuluh pekerja di departemen manufaktur pabrik. Misalnya, pada Januari 2021, target perusahaan adalah memproduksi 2000 kotak air minum dalam kemasan setiap bulan, tetapi mereka hanya memproduksi 1400 kotak. Hal ini berdampak pada turunnya keuntungan bagi perusahaan. Pekerja di sektor swasta belum memenuhi tanggung jawabnya sebagaimana tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terlihat dari angka tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan menggunakan pendekatan Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk menetapkan tingkat kepentingan relatif indikator yang akan digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengidentifikasi indikator yang berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan pada PT Kurniawan Sejati Semarang
2. Menentukan bobot indikator dan sub indikator dalam penilaian kinerja karyawan PT Kurniawan Sejati
3. Memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan berdasarkan indikator-indikator utama dalam penilaian kinerja karyawan pada PT Kurniawan Sejati Semarang

2. Metode Penelitian

TEMPAT PENELITIAN

Tempat dan penelitian ini yaitu PT Kurniawan Sejati Tbk. Penelitian akan dilakukan di PT Kurniawan Sejati Tbk mulai pada September 2021.

DESAIN PENELITIAN

1. Mengelompokkan Indikator yang ada ke dalam 8 jenis Indikator yaitu Fleksibilitas, Berpikir Analitis, Empati, Proaktif, Kerjasama (kelompok), Kehadiran, Pemenuhan Target Kerja, Ketelitian Kerja. Kedelapan jenis Indikator di PT Kurniawan Sejati Tbk akan diidentifikasi dengan cara penyebaran kuesioner 1 (validasi) kepada responden yang telah ditentukan. Data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan metode Cut Off Point.
2. Untuk menentukan bobot kepentingan setiap Indikator dan sub-Indikator PT Kurniawan Sejati Tbk dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner 2 (perbandingan berpasangan). Data yang diperoleh akan diolah dengan metode AHP.

TAHAPAN PENELITIAN

- Studi Pendahuluan
Para peneliti pertama-tama menggali sejarah masalah yang mereka coba selesaikan. Pada titik ini, PT Kurniawan Sejati akan dijadikan sebagai objek observasi langsung. Untuk mengetahui kondisi perusahaan saat ini, kami melakukan penyelidikan awal dengan mewawancarai Pak Adi, sang manajer.
- Perumusan Masalah
Berdasarkan penelitian awal, kami mengetahui bahwa PT Kurniawan Sejati belum memiliki indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang menjadi dasar rumusan masalah kami. Selain itu, perusahaan merugi karena statistik absensi karyawan pada Januari 2021 karena tujuh pekerja tidak masuk kerja tanpa memberikan penjelasan. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas dan akhirnya kerugian.
- Penentuan Tujuan Penelitian
Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah saat ini dengan menentukan faktor-faktor yang digunakan dalam evaluasi karyawan. Untuk memberikan saran berdasarkan indikator-indikator utama tersebut, perlu dilakukan analisis terhadap indikator-indikator tersebut yang menjadi prioritas utama dalam evaluasi kinerja pegawai.
- Studi Literatur
Tujuan dari tinjauan literatur adalah untuk mengumpulkan latar belakang pengetahuan untuk subjek. Buku, tesis, jurnal, dan karya tulis

lainnya hanyalah beberapa sumber yang digunakan dalam studi literatur. Literatur penilaian kinerja karyawan, Analytical Hierarchy Process, Rating Scale, dan identifikasi indikator penilaian kinerja karyawan digunakan untuk analisis ini.

- Pengumpulan Data
Metode kuantitatif digunakan untuk memperoleh data untuk penyelidikan ini. Wawancara dengan personel perusahaan berpangkat tinggi, seperti Manajer, memberikan data numerik. Informasi tentang keadaan sebenarnya perusahaan juga dapat diperoleh melalui survei langsung atau observasi pribadi terhadap item penelitian.
- Perancangan Kuisisioner
Dua kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk penyelidikan ini. Survei pertama adalah survei validasi indikasi Metode Cut Off Point. Peserta juga diminta untuk menunjukkan indikasi input yang relevan dalam survei.
- Pengolahan Data
 - ❖ Pengolahan menggunakan metode Cut Off Point
Setelah data dari kuisisioner 1 diperoleh, maka data dihitung nilai rata-rata maksimum dan nilai rata-rata minimum. Kemudian dihitung nilai Natural Cut Off Point menggunakan persamaan.
$$\text{Natural Cut Off Point} = \frac{(\max\{x_k\} + \min\{x_k\})}{2}$$
Maka diperoleh nilai Natural Cut Off Point. Nilai rata-rata Indikator yang berada di bawah nilai Natural Cut Off Point tidak akan digunakan perhitungan selanjutnya.
 - ❖ Pengolahan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP)
Setelah data dari kuisisioner perbandingan berpasangan telah diperoleh langkah-langkah dalam metode AHP akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Chang, 1996):
 - a. Perhitungan Consistency Ratio (CR) dengan Software Expert Choice
Perangkat Lunak Pilihan Pakar, yang mencakup pendekatan AHP di antara banyak alat bantu pengambilan keputusannya, digunakan untuk menghitung nilai CI dan CR dalam penyelidikan ini.
 - b. Perhitungan Bobot Indikator
Pada titik ini, menjadi jelas seberapa besar penekanan yang harus diberikan pada setiap Indikator yang ditetapkan. Ditemukan bahwa Excel adalah alat yang berguna untuk menghitung CI dan CR dalam penelitian ini (Kusumadewi, 2004)

- Analisis
Untuk menentukan seberapa sukses penilaian karyawan berdasarkan indikator performance appraisal, tahap ini dilakukan pemeriksaan terhadap temuan data yang telah diolah, dengan analisis yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan. Indikator kinerja karyawan untuk digunakan dalam melakukan tinjauan kinerja tahunan akan dibahas sebagai bagian dari kajian.
- Kesimpulan dan Saran
Pada titik inilah penelitian dianggap selesai. Analisis selesai, dan sekarang saatnya mengembangkan temuan yang akan membantu Anda mencapai tujuan studi. Rekomendasi terkait penelitian akan menyusul; mereka akan menjadi masukan atau pertimbangan bagi PT Kurniawan Sejati dalam menerapkan indikator penilaian kinerja karyawan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Kurniawan Sejati. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang yaitu karyawan yang masih bekerja di PT Kurniawan Sejati. Judgement Sampling adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini. Teknik ini merupakan bagian dari Teknik Non Probability Sampling. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik Non Probability Sampling karena jumlah populasi yang besar dan keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Judgement Sampling digunakan karena pada penelitian ini sampel harus merupakan karyawan yang masih bekerja di PT Kurniawan Sejati.

3. Hasil dan Pembahasan

1. ANALISIS INDIKATOR

Faktor dan Indikator penelitian Ilhami (2017). Kehadiran, Pencapaian Target Kerja, Ketelitian Kerja, Proaktivitas, Empati, Kerja Sama Tim, Berpikir Analitis, dan Fleksibilitas adalah semua faktor yang dia pertimbangkan dalam studinya. Evaluasi dipecah menjadi berbagai kategori, dengan masing-masing kategori terdiri dari beberapa subIndikator. Studi sebelumnya tentang penilaian kinerja pekerja menginformasikan pemilihan Indikator dan subIndikator yang digunakan dalam investigasi ini.

Untuk menentukan apakah subIndikator tersebut terpenuhi di PT Kurniawan Sejati, kami akan menggunakan pendekatan Cut Off Point untuk memverifikasinya. Teknik AHP digunakan untuk membandingkan setiap sub-Indikator yang dipilih satu sama lain untuk mendapatkan bobot keseluruhan. Setelah itu diberikan saran-saran

untuk perbaikan formulir evaluasi kinerja PT Kurniawan Sejati guna mendongkrak produktivitas karyawan perusahaan.

2. ANALISIS VALIDASI CUT OFF POINT

Teknik Cut Off Point digunakan dalam validasi Indikator pelengkap. Pendekatan ini merupakan sarana untuk memilih subIndikator yang relevan untuk digunakan sebagai pilihan alternatif dalam suatu masalah, ketika tingkat kebutuhan untuk melakukannya bervariasi. Setiap responden ditugaskan untuk menilai masing-masing Indikator pelengkap kuesioner.

Responden dipilih berdasarkan pengetahuan mereka tentang proses manufaktur PT Kurniawan Sejati. Ada total tiga peserta dalam survei ini. Adi Wicaksono (Manajer), Candra Budisantoso (Kepala Produksi), dan Panji Suyatno (Peneliti) adalah tiga orang yang menjawab survei (HRD). Data survei menunjukkan nilai Cut Off Point 3,35 yang paling menunjukkan median sebenarnya. Dalam pengujian AHP, rata-rata subIndikator yang berada di bawah nilai Titik Batas alami akan diabaikan.

3. ANALISIS HASIL PEMBOBOTAN AHP

Model penilaian kinerja diusulkan untuk PT Kurniawan Sejati, yang tidak memiliki pendekatan terkodefikasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Karena remunerasi Manajer berkaitan dengan kinerja perusahaan, maka PT Kurniawan Sejati menggunakan metode evaluasi berbasis AHP. Setiap subIndikator dinilai menggunakan 1–5 penanda penilaian. Skor akhir diperoleh dengan menjumlahkan skor subfaktor. Jumlah ini berasal dari tinjauan kinerja pekerja (Darmanto, 2014).

Dengan menggunakan strategi evaluasi kinerja Tabel 4. Tinjauan kinerja karyawan berjumlah 3.415, menempatkan mereka dalam kategori C. (kinerja standar). Berdasarkan hasil penilaian, dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan memiliki kinerja yang sama pada Indikator kehadiran dan fleksibilitas, yang relevan dengan bobot yang diperoleh. Di sinilah murid bernasib tertinggi pada Indikator kehadiran, menurut para ahli. Hal ini menunjukkan kehadiran karyawan yang baik. "Perhatian terhadap instrumentasi pabrik" memiliki nilai terendah (0,081), menurut ahli. Karena skor rendah, keterampilan pekerja dengan mesin industri harus dievaluasi. Sampai saat ini, karyawan pabrik hanya diminta untuk mengetahui cara mengoperasikan peralatan. Karyawan produksi diharapkan melakukan perawatan dasar pada mesin untuk memperpanjang masa pakainya dan

mencegah kegagalan, membebaskan pihak perawatan untuk fokus pada aktivitas lain.

Karena pengaruh lingkungan dan ciri-ciri pribadi pada nilai-nilai individu, akurasi kerja menjadi Indikator kinerja yang paling tidak penting. Tidak masalah selama Anda dapat berkolaborasi secara efektif. Kemampuan beradaptasi, pemikiran analitis, kerja tim, kehadiran, penyelesaian pekerjaan, dan akurasi tugas semuanya dipertimbangkan. Kejelasan informasi dan instrumentasi pabrik sama-sama memiliki Indikator akurasi pekerjaan 3, menghasilkan skor total 6 yang rendah. Hal ini dapat terjadi jika staf bingung dengan instruksi atau peraturan. Pekerja sering mengikuti perintah manajer produksi. Instrumentasi pabrik juga mendapat skor buruk. Departemen produksi tidak boleh memelihara instrumen pabrik sebelum atau sesudah setiap siklus produksi.

Evaluasi tahunan, pertemuan, dan dorongan serta saran yang sangat baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin divisi harus memiliki jalur komunikasi terbuka dengan karyawan untuk meningkatkan moral dan produktivitas, serta berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan pribadinya, pertumbuhan pekerjanya, dan pertumbuhan divisinya. semua. Penilaian kinerja ini membantu karyawan mengukur dan menganalisis kinerja tahunan mereka, mengidentifikasi area peningkatan, dan memantau kemajuan menuju target.

4. ANALISIS PERANCANGAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI

Model penilaian kinerja diusulkan untuk PT Kurniawan Sejati, yang tidak memiliki pendekatan terkodifikasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Karena remunerasi Manajer berkaitan dengan kinerja perusahaan, maka PT Kurniawan Sejati menggunakan metode evaluasi berbasis AHP. Setiap subIndikator dinilai menggunakan 1–5 penanda penilaian. Skor akhir diperoleh dengan menjumlahkan skor subfaktor. Jumlah ini berasal dari tinjauan kinerja pekerja (Magdalena, 2012).

Dengan menggunakan strategi evaluasi kinerja Tabel 4. Tinjauan kinerja karyawan berjumlah 3.415, menempatkan mereka dalam kategori C. (kinerja standar). Berdasarkan hasil penilaian, dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan memiliki kinerja yang sama pada Indikator kehadiran dan fleksibilitas, yang relevan dengan bobot yang diperoleh. Di sinilah murid bernasib tertinggi pada Indikator kehadiran, menurut para ahli. Hal ini menunjukkan kehadiran

karyawan yang baik. "Perhatian terhadap instrumentasi pabrik" memiliki nilai terendah (0,081), menurut ahli. Karena skor rendah, keterampilan pekerja dengan mesin industri harus dievaluasi. Sampai saat ini, karyawan pabrik hanya diminta untuk mengetahui cara mengoperasikan peralatan. Karyawan produksi diharapkan melakukan perawatan dasar pada mesin untuk memperpanjang masa pakainya dan mencegah kegagalan, membebaskan pihak perawatan untuk fokus pada aktivitas lain (Efranto, 2015)

Karena pengaruh lingkungan dan ciri-ciri pribadi pada nilai-nilai individu, akurasi kerja menjadi Indikator kinerja yang paling tidak penting. Tidak masalah selama Anda dapat berkolaborasi secara efektif. Kemampuan beradaptasi, pemikiran analitis, kerja tim, kehadiran, penyelesaian pekerjaan, dan akurasi tugas semuanya dipertimbangkan. Kejelasan informasi dan instrumentasi pabrik sama-sama memiliki Indikator akurasi pekerjaan 3, menghasilkan skor total 6 yang rendah. Hal ini dapat terjadi jika staf bingung dengan instruksi atau peraturan. Pekerja sering mengikuti perintah manajer produksi. Instrumentasi pabrik juga mendapat skor buruk. Departemen produksi tidak boleh memelihara instrumen pabrik sebelum atau sesudah setiap siklus produksi.

Evaluasi tahunan, pertemuan, dan dorongan serta saran yang sangat baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin divisi harus memiliki jalur komunikasi terbuka dengan karyawan untuk meningkatkan moral dan produktivitas, serta berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan pribadinya, pertumbuhan pekerjanya, dan pertumbuhan divisinya. semua. Penilaian kinerja ini membantu karyawan mengukur dan menganalisis kinerja tahunan mereka, mengidentifikasi area peningkatan, dan memantau kemajuan menuju target.

4. Kesimpulan

1. Hasil penyeleksian sub Indikator yang valid menggunakan metode Cut Off Point adalah 14 sub Indikator dinyatakan valid di PT Kurniawan Sejati dengan nilai Cut Off Point yang diperoleh adalah 3,35. Sub Indikator terpilih akan dilanjutkan dengan metode AHP.
2. Hasil pembobotan Indikator menggunakan metode AHP dari yang tertinggi hingga terendah berturut-turut adalah Kehadiran dengan bobot 0,224, Berpikir Analitis dengan bobot 0,191, Pemenuhan Target Kerja dengan bobot 0,188, Fleksibilitas dengan bobot 0,181, Kerjasama dengan bobot 0,124

dan Ketelitian Kerja 0,092. Berikutnya perlu mengalikan antara bobot Indikator terhadap bobot Indikator untuk memperoleh bobot global.

3. Berdasarkan hasil bobot global didapatkan dari perhitungan AHP, Selanjutnya untuk penilaian menggunakan rating scale sehingga bobot global dan nilai dijadikan tolak ukur dalam pemberian rekomendasi form penilaian 3.415 dengan nilai C yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan divisi produksi tersebut tergolong standar. Berdasarkan salah satu karyawan yang dilakukan penilaian tersebut maka untuk dapat menunjang kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan dan berkelanjutan diberikan usulan model form penilaian yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terkini dengan harapan dapat mengembangkan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- Chang, D.Y. 1996. *Application of The Extent Analysis Method on Fuzzy AHP*. European Journal of Operational Research.
- Darmanto, E, dkk, 2014. "Penerapan Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) untuk Menentukan Kualitas Gula Tumbu". Jurnal SIMETRIS Vol.5 No.1, Hal 75 – 82.
- E. Nurmianto dan N. Siswanto. "Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan berdasarkan Kompetensi Spencer dengan Metode AHP." Jurnal Teknik Industri, Vol. 8(1), pp. 40 – 53, 2006
- Flippo, Edwin B, 1995, Manajemen Personalialia, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta
School Press
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 150. <https://doi.org/10.25077/josi.v16.n2.p150-157.2017>
- Kusumadewi, Sri, dkk. 2004. Aplikasi Logika *Fuzzy* untuk Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- L. P. Sinambela. Kinerja Pegawai. Jakarta: Graha Ilmu, 2012
- Magdalena, H., 2012. "Sistem Pendukung Keputusan untuk Menentukan Mahasiswa Lulusan Terbaik di Perguruan Tinggi (STUDI KASUS STMIK ATMA LUHUR PANGKALPINANG)", Jurnal Informatika, Progam Studi Sistem Informasi STMIK Atma Luhur Pangkalpinang,
- R. Y. Efranto, L. Riawati, dan R.S. Dinaputri. "Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Dengan Metode 360 Degrees Feedback." *Journal of Engineering and Management in Industrial System*, Vol. 3(2), pp.

111 – 119, 2015.

Saaty, T. L. (1980). *Fundamentals of Decision Making and Priority-Theory with the Analytic Hierarchy Process*. RWS Publications.

T. I. Saaty dan L. G. Vargas. *Models, Methods, Concepts and Applications of the Analytic Hierarchy Process (Second Edition)*. New York: Springer, 2012