

PENILAIAN KINERJA OPERATOR PABRIK CPO DI PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP) LUBUK BENTO DENGAN METODE AHP DAN RATING SCALE

OPERATOR PERFORMANCE ASSESMENT AT PT. DARIA DHARMA PRATAMA BY USING AHP AND RATING SCALE METHOD

Ruth Berliana Simanjuntak*, Damres Uker dan Meizul Zuki

Jurusan Teknologi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu
Jalan W.R. Supratman, Kandang Limun, Bengkulu, 38371A Indonesia

*Email korespondensi: rberlianasimanjuntak@gmail.com

Diterima 31-10-2018, Selesai Direview 29-12-2018, Diterbitkan 03-01-2019

ABSTRACT

Performance assessment is the process of evaluating and assessing employee performance. This activity can improve personnel decisions and provide feedback to employees about the implementation of their works.. The purpose of this research is to apply AHP method and rating scale in assessing the performance of CPO factory operators in PT. Daria Dharma Pratama Lubuk Bento with predetermined criteria. The research method used is the questionnaire method (questionnaire), where the authors submit the questionnaire directly to the respondents and take it back. Data analysis used AHP method to get global weight from each criteria and sub criteria and combined with rating scale which aims to assess operator's performances with scale of assessment then look for recapitulation of operator performances result from both methods. Based on the results of the research, it is found that the criteria that are the first priority in assessing operator performances are the attitude criteria and the sub criteria which becomes the first priorities are minor care, self-safety, clothing and personal protective equipment.

Keywords: Performance assessment, AHP, rating scale

ABSTRAK

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Tujuan penelitian ini yaitu mengaplikasikan metode AHP dan *rating scale* dalam menilai kinerja operator pabrik CPO di PT. Daria Dharma Pratama Lubuk Bento dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode angket (kuesioner), dimana penulis menyerahkan kuesioner secara langsung kepada responden dan mengambilnya kembali. Metode analisis data yang digunakan adalah metode AHP yang bertujuan mendapatkan bobot global dari masing-masing kriteria dan sub kriteria dan dikombinasikan dengan metode *rating scale* yang bertujuan untuk menilai kinerja operator dengan skala penilaian lalu mencari rekapitulasi hasil kinerja operator dari metode keduanya. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kriteria yang menjadi prioritas pertama dalam menilai kinerja operator adalah kriteria sikap dan sub kriteria yang menjadi prioritas pertama adalah perawatan minor, keselamatan terhadap diri sendiri, pakaian dan Alat Pelindung Diri.

Kata kunci: Penilaian kinerja, AHP, *rating scale*

PENDAHULUAN

PT. Daria Dharma Pratama adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit

yang mengolah tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan kernel. Proses pengolahan kelapa sawit terdiri dari beberapa tahap, yaitu stasiun *loading ramp*, *sterilizer*, *threshing*, *digesting* dan *pressing*,

klarifikasi dan kernel. Pertumbuhan kelapa sawit di Indonesia sudah menjadi komoditas primadona, luasnya terus berkembang dan sudah menjadi monopoli perkebunan besar Negara dan swasta. Minyak sawit diperoleh dari proses pengolahan tandan buah segar (TBS) di pabrik kelapa sawit (PKS) yang bertujuan untuk memperoleh minyak sawit (CPO) yang berkualitas baik (Risza, 2004). Besar kecilnya prestasi penghasilan CPO pada pabrik pengolahan TBS menjadi CPO dapat dipengaruhi oleh kinerja operator.

Kinerja dikatakan baik apabila memenuhi indikator yang ditentukan. Menurut Mangkunegara 2009, indikator tersebut adalah memiliki kualitas kerja yang dapat dilihat dari seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, memiliki kuantitas kerja yang dapat dilihat dari seberapa lama seorang pegawai melaksanakan kerjanya dalam sehari dan kecepatan kerja pada masing-masing karyawan, mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, bertanggung jawab dan sadar akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Namun pada kenyataannya masih saja terdapat operator yang dalam penyelesaian kerjanya tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian kinerja yang biasa dilakukan di PT. Daria Dharma Pratama sangat subjektif. Kelemahan dari penilaian kinerja secara subyektif ini adalah menejer dan asisten tidak mempunyai bukti konkrit atas hasil kinerja yang diperoleh oleh para operator, dan apabila atasan memberikan teguran kepada operator atas hasil kinerja mereka yang kurang, maka akan menimbulkan rasa tidak terima dari operator. Hal ini disebabkan karena operator tidak mengetahui dimana letak kesalahannya karena atasan tidak memiliki kriteria dalam melakukan penilaian kinerja operator.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun

kerja kelompok personel (Ilyas, 2001). Penilaian prestasi kerja adalah proses yang meliputi penetapan standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja (Stoner, 2006).

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Sinambela, 2012). Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk memberikan informasi mengenai dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Menurut Dessler 2010, promosi yang paling baik untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah promosi berdasarkan kompetensi. Kompetensi karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja tidak cukup hanya dengan penilaian secara subjektif, namun juga diperlukan penilaian secara objektif, salah satu metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja operator yaitu dengan metode AHP dan dengan pendekatan *rating scale*.

Rating Scale merupakan metode yang paling tua yang digunakan dalam penelitian prestasi kinerja, dimana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang terendah hingga yang tertinggi (Davis, 1996). AHP merupakan metode yang efektif pengambilan keputusan ketika ada subjektivitas dalam masalah (T. Semih dan S. Seyhan, 2011). Lebih lanjut, AHP sangat tepat untuk memecahkan masalah di mana kriteria keputusan tersebut diatur dalam hirarki menjadi sub-kriteria.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai Juli 2018 di PT. Daria Dharma Pratama Lubuk Bento, Kecamatan Pondok Suguh, Kabupaten Mukomuko.

Data berupa kinerja operator (sesuai kriteria dan sub kriteria) dikumpulkan

dengan cara menyebar angket isian kepada para operator di stasiun *loading ramp*, *sterilizer*, *thresher*, *digesting* dan *pressing*. Selain itu, angket juga diberikan kepada manager, asisten kepala, asisten grading, asisten proses, asisten mekanik, asisten compound sebagai responden lainnya.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan metode AHP (bobot global), kemudian hasilnya dikalikan dengan data dari skala penilaian atau *rating scale* kemudian direkapitulasi dengan menggunakan interval nilai dengan bantuan *software Excel*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pembobotan antar Kriteria

Dari **Tabel 1** dapat dilihat bahwa kriteria yang menjadi prioritas pertama adalah sikap dengan bobot sebesar 0,389 dan yang menjadi prioritas keempat adalah kemampuan dan pengetahuan. Sudaryono (2014) mengatakan, Sikap merupakan fondasi terpenting yang menentukan tingkat keberhasilan seseorang. Tingkat keberhasilan dalam hal ini berhubungan dengan kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam menilai kinerja operator, sikap menjadi hal pertama yang akan dilihat oleh atasan diluar dari kemampuan dan *skill* yang dimiliki operator, sehingga setiap operator hendaknya harus tetap menjaga sikap dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 1. Bobot antar Kriteria

Kriteria	Local Weights
Kemampuan dan Pengetahuan	0,131
Keselamatan	0,226
Produktivitas	0,254
Sikap	0,389

Sumber: Data Diolah 2018

Produktivitas menjadi prioritas kedua dengan nilai bobot 0,254. Menurut Sondang P Siagian (2003), produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana

yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Dalam menilai kinerja operator, produktivitas juga merupakan suatu hal yang penting yang akan dilihat oleh atasan kepada operator setelah sikap, apakah operator mempunyai kemauan untuk dapat memenuhi target yang ditentukan dalam pencapaian produksi.

Keselamatan menjadi prioritas ketiga dengan nilai bobot 0,226. Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Firmanzah (2017) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu keselamatan dapat dijadikan prioritas dalam menilai kinerja operator setelah produktivitas.

Kemampuan dan pengetahuan menjadi prioritas keempat dengan nilai bobot 0,131. Menurut Robbins dan Judge (2008), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dan pengetahuan menurut Robbins dan Judge (2009) mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Hal ini juga yang dilihat oleh atasan dalam menilai kinerja operator, jika hal ini tidak dijadikan suatu prioritas dalam menilai kinerja operator, maka bisa saja operator tidak mempunyai kemauan untuk belajar lebih baik.

Hasil Pembobotan antar Sub Kriteria

Berdasarkan **Tabel 2** sub kriteria yang prioritas pertama adalah perawatan minor dengan bobot sebesar 0,473 dan yang menjadi prioritas ketiga adalah mengikuti SOP dengan bobot 0,243. Menurut Assauri (2008), dengan adanya perawatan minor atau pemeliharaan mesin, yaitu *preventive*

maintenance (pemeliharaan pencegahan) dan *corrective maintenance* (pemeliharaan perbaikan) kelancaran proses produksi akan tetap terjaga. Jika mesin-mesin yang digunakan dalam proses produksi tidak dirawat dan dipelihara dengan sebaik mungkin, maka akan terjadi kerusakan mesin dan mengakibatkan gangguan atau hambatan terhadap proses produksi dan kinerja produksi. Dalam menilai kinerja operator hal ini sangat penting dilakukan dan yang pertama dilihat atasannya bila melakukan pekerjaan, terlepas dari operator mengikuti SOP atau tidak karena ini merupakan hal yang paling mudah dilakukan. *Driving skill/aplikasi alat* menjadi prioritas kedua dengan nilai bobot 0,284. Menurut ATAF (1999), *driving skill/aplikasi alat* merupakan operator dalam menggunakan alat sesuai dengan ketentuan penggunaan serta keahlian dalam menggunakannya. Dalam menilai kinerja operator, *driving skill/aplikasi alat* juga perlu dijadikan acuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan operator dalam mengaplikasikan alat, dan apakah operator mengikuti ketentuan dalam menjalankan alat.

Tabel 2. Bobot antar sub kriteria kemampuan dan pengetahuan

Sub Kriteria	Local Weights
Mengikuti SOP	0,243
Driving Skill/Aplikasi Alat	0,284
Perawatan Minor	0,473

Sumber: Data Diolah 2018

Mengikuti SOP menjadi prioritas ketiga dengan nilai bobot 0,243. Menurut Mukti (2012), Prosedur merupakan tata cara pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam SOP pelaksanaan untuk operator. Dalam menilai kinerja operator, hal ini juga penting untuk diperhatikan. Fakta lapangan membuktikan bahwa masih ada dari beberapa operator yang dalam melakukan pekerjaannya tidak mengikuti SOP secara keseluruhan, dan *expert* juga melihat hal itu, itulah yang menyebabkan mengikuti SOP

mempunyai bobot terkecil dari keseluruhannya, namun pada kenyataannya prosedur harus menjadi prioritas utama dalam melakukan pekerjaan, agar tidak terjadi kerusakan pada alat bahkan kecelakaan kerja.

Tabel 3. Bobot antar sub kriteria keselamatan

Sub Kriteria	Keselamatan (Safety)
Kesadaran terhadap diri sendiri	0,446
Kesadaran terhadap manusia	0,347
Kesadaran terhadap alat	0,207

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan **Tabel 3** sub kriteria yang menjadi prioritas pertama adalah kesadaran terhadap diri sendiri dengan bobot sebesar 0,446 dan yang menjadi prioritas ketiga adalah kesadaran terhadap alat dengan bobot sebesar 0,207. Menurut C Meggison yang dikutip oleh Mangkunegara (2000) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Kesadaran terhadap diri sendiri menjadi prioritas utama, hal ini disebabkan karena setiap operator pasti lebih mengutamakan keselamatan pribadinya terlebih dahulu, setelah itu baru keselamatan orang disekitarnya. Sedangkan keselamatan terhadap manusia menjadi prioritas kedua hal ini dikarenakan dalam fakta lapangan, operator akan memperhatikan keselamatan orang lain setelah keselamatan dirinya sendiri, dan yang terakhir adalah keselamatan terhadap alat, setelah keselamatan pada diri sendiri dan orang lain

diperhatikan, selanjutnya barulah keselamatan pada alat. Keselamatan pada alat menjadi prioritas ketiga karena tidak ada hubungannya langsung dengan manusia sebagai operator.

Tabel 4. Bobot antar sub kriteria produktivitas

Sub Kriteria	Produktivitas
Motivasi dalam Bekerja	1,000

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan **Tabel 4** Sub kriteria dari Kriteria Produktivitas hanya ada satu, yaitu Motivasi dalam bekerja dengan bobot sebesar 1,000. Kinerja memiliki peranan penting, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Darmasaputra & Satiningsih, 2013). Menurut (Sonnentag 2003), setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal, kompetitif dan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan serta aktif memiliki kemauan belajar. Pada sub kriteria ini, tidak ada pembandingnya sehingga motivasi dalam bekerja memiliki bobot paling tinggi dari seluruh sub kriteria dari kriteria yang lain. Dan ini juga membuktikan bahwa hal yang paling mudah untuk dilihat dalam menilai kinerja operator yaitu apakah operator mempunyai motivasi yang benar dalam melakukan pekerjaannya, jika iya maka dapat dilihat dari kinerjanya.

Tabel 5. Bobot antar sub kriteria Sikap

Sub Kriteria	Sikap
Tanggung jawab	0,235
Disiplin	0,133
Pakaian dan APD	0,259
Koperatif	0,220
Percaya Diri	0,153

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan **Tabel 5** sub kriteria yang menjadi prioritas pertama adalah pakaian dan APD dengan bobot sebesar 0,259 dan prioritas kelima adalah disiplin dengan bobot sebesar 0,133. Menurut Yusmardian (2005) Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari pengendalian kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Pada kenyataannya masih banyak juga pekerja yang tidak menggunakannya, walaupun telah diketahui besarnya manfaat alat ini dan perusahaan sudah menyediakan alat pelindung diri. Hal tersebut disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak menggunakan alat pelindung diri tersebut. Fakta dilapangan membuktikan bahwa, masih terdapat beberapa operator yang tidak menggunakan APD pada saat dilapangan, seperti tidak memakai helm, tidak menggunakan *ear plug* (alat untuk meminimalkan kebisingan pada pendengaran), apabila tidak menggunakan APD secara lengkap, bisa saja terjadi kecelakaan pada saat bekerja, oleh karena itu pakaian dan penggunaan APD sangat diperlukan dan sangat penting untuk kelancaran proses produksi.

Tanggung jawab menjadi prioritas kedua dengan nilai bobot 0,235. Menurut Mukti (2012) tanggung jawab merupakan rasa/sikap yang dimiliki oleh operator sehingga operator melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa melanggar atau melakukan hal-hal yang merugikan. Dalam menilai kinerja operator, tanggung jawab adalah prioritas kedua yang dapat dilihat langsung oleh atasan setelah penggunaan APD.

Koperatif menjadi prioritas ketiga dengan nilai bobot 0,220. Menurut T. R. Manoharan (2012), koperatif merupakan rasa/sikap yang dimiliki untuk dapat bekerja sama demi kepentingan perusahaan, terutama dalam pemenuhan produksi jika diperlukan penambahan jam bekerja (shift). Dalam hal ini, koperatif merupakan prioritas yang dapat dilihat langsung ketika atasan melakukan penilaian setelah menggunakan APD dan tanggung jawab.

Percaya diri menjadi prioritas keempat dengan nilai bobot 0,153. Bandura (dalam Iswidarmanjaya dan Agung, 2005) mendefinisikan kepercayaan diri sebagai suatu perasaan yang berisi kekuatan, kemampuan, dan keterampilan untuk melakukan atau menghasilkan sesuatu yang dilandasi keyakinan untuk sukses. Menurut Feltz, 1984, Vealey, 2001 dalam Weinberg & Gould 2007, Percaya diri mempengaruhi kinerja dan hubungan yang paling penting bagi praktisi adalah satu di antara keyakinan dan kinerja.

Disiplin menjadi prioritas kelima dengan nilai bobot 0,133. Menurut Mukti (2012) disiplin merupakan rasa/sikap yang dimiliki oleh operator sehingga operator selalu bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Dalam hal ini, disiplin juga bisa dilihat dalam pekerjaan operator setiap harinya, apabila di pabrik menggunakan sistem absen pada saat masuk dan keluar, maka kedisiplinan ini akan sangat mudah terlihat.

Bobot Global dari Kriteria dan Sub Kriteria

Tabel 6. Bobot Global

Kriteria	Bobot Lokal	Sub Kriteria	Bobot Lokal	Bobot Global
Kemampuan dan Pengetahuan	0,131	Prosedur	0,243	0,032
		Aplikasi Alat	0,284	0,037
		Perawatan Minor	0,473	0,062
		Kesadaran Terhadap Diri Sendiri	0,446	0,101
Keselamatan	0,226	Kesadaran Terhadap Manusia	0,347	0,078
		Kesadaran Terhadap Alat	0,207	0,047
Produktivitas	0,254	Motivasi Dalam Bekerja	1,000	0,254
		Tanggung Jawab	0,235	0,091
Sikap	0,389	Disiplin	0,133	0,052
		Pakaian dan APD	0,259	0,101
		Koperatif	0,220	0,086
		Percaya Diri	0,153	0,060

Sumber: Data Diolah 2018

Hasil yang didapat dari perhitungan ini, bobot global dari kriteria kemampuan dan pengetahuan tertinggi adalah perawatan minor dengan bobot sebesar 0,062 dan bobot terendah yaitu prosedur dengan bobot sebesar 0,032. Kriteria keselamatan, bobot tertinggi adalah kesadaran terhadap diri sendiri yaitu dengan bobot sebesar 0,101 dan bobot terendah yaitu kesadaran terhadap alat dengan bobot sebesar 0,047. Kriteria produktivitas dengan sub kriteria motivasi dalam bekerja memiliki bobot sebesar 0,254. Kriteria sikap, bobot tertinggi adalah

pakaian dan APD dengan bobot sebesar 0,101 dan bobot terendah yaitu disiplin dengan bobot sebesar 0,052. Bobot global tertinggi dari keseluruhan Kriteria yaitu motivasi dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi langsung kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Bacal (2002) bahwa keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual yaitu meliputi motivasi, komitmen, keahlian, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikirnya.

Nilai Kinerja Operator

Tabel 7. Rekapitulasi Kategori Penilaian

No	Operator	Penilaian	Kategori	Skala Penilaian
1	Loading Ramp Shift A	3,000	Kinerja Sesuai Standar	C
2	Sterilizer Shift A	3,125	Kinerja Sesuai Standar	C
3	Tippler dan Thresher Shift A	3,380	Kinerja Sesuai Standar	C
4	Press dan Digester Shift A	3,353	Kinerja Tinggi	B
5	Press dan Digester Shift B	2,950	Kinerja Sesuai Standar	C
6	Tippler dan Thresher Shift B	2,890	Kinerja Sesuai Standar	C
14	Suherman	2,890	Kinerja Sesuai Standar	C
15	Jon	2,890	Kinerja Sesuai Standar	C
16	Amulyanto	3,000	Kinerja Sesuai Standar	C
17	Faruk Candra	2,940	Kinerja Sesuai Standar	C
18	Hengki	2,690	Kinerja Sesuai Standar	C
19	Manjur	2,690	Kinerja Sesuai Standar	C
20	Redi Hartono	2,690	Kinerja Sesuai Standar	C

Sumber: Data Diolah 2018

Hasil penilaian kinerja enunjukkan operator yang memiliki kinerja tinggi atau dengan skala penilaian terdiri dari stasiun Press dan Digester, hal ini disebabkan karena pekerjaan di stasiun tidak terlalu berat, hanya dengan memperhatikan mesin pada saat mesin dijalankan dan tidak perlu mengeluarkan tenaga yang besar sehingga mereka bisa dengan mudah menghasilkan kinerja yang tinggi, sedangkan operator yang lain mendapat kategori kinerja memenuhi standar. Berdasarkan hasil rata-rata nilai terdapat beberapa sub kriteria yang masuk kedalam nilai rendah yaitu disiplin dan percaya diri. Perusahaan perlu melakukan suatu evaluasi dan perbaikan terhadap operator untuk dapat meningkatkan kerja operator. Berdasarkan Tabel 7 tidak terdapat karyawan yang memiliki nilai D (kinerja rendah) dan E (Kinerja tidak efektif).

KESIMPULAN

1. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja operator kemampuan dan pengetahuan dengan sub kriteria prosedur, driving skill/aplikasi alat, perawatan minor, kriteria keselamatan

dengan sub kriteria kesadaran terhadap diri sendiri, kesadaran terhadap manusia, kesadaran terhadap alat, kriteria produktivitas dengan sub kriteria motivasi dalam bekerja, kriteria sikap dengan sub kriteria tanggung jawab, disiplin, pakaian dan APD, kooperatif, percaya diri.

2. Hasil pembobotan antar kriteria menunjukkan, sikap mempunyai bobot lokal tertinggi (0,389) diikuti oleh produktivitas dengan bobot lokal (0,254), kemudian diikuti oleh keselamatan dengan bobot lokal (0,226) dan yang terakhir diikuti oleh keselamatan dengan bobot lokal (0,131). Hasil rekapitulasi penilaian kinerja operator, didapat bahwa operator yang memiliki kinerja tinggi terdapat pada operator stasiun Press dan Digester Shift A.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. 2008. Manajemen Produksi dan Operasi. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Bacal, R. 2002. Performance Management. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar

- Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bandura, A. 2005. *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company. (Online) dalam (<http://skripsipsikologie.wordpress.com/2010/07/05/efikasi-diri-dan-kecemasan/> di akses pada 28 Februari 2013).
- Darmasaputra, A., Satiningsih. 2013. Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Character*, 01(02): 1-6.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Index
- Ilyas. 2001. *Teori Penilaian dan Penelitian Kinerja*, Cetakan Kedua. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.
- Krosnick, J.A and A. Tahk. 2013. *The Optimal Length of Rating Scales to Maximize Reliability and Validity*. Paper Departments of Psychology and Political Science. Stanford University.
- Mangkunegara. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manoharan, T. R., dan C. Muralidharan. 2012. A Composite model for employees' Performance Appraisal and Improvement. *European Journal of Training and Development*, 36 (4): 448 – 480
- Meggison, W.L., B. M. Jane, Megginson Leon. C. (2000). *Small Bussiness Management: An Entrepreneur's Guide Book (3rd ed)*. United States Of America : Mc Graw-Hill.
- Mukti, A.M., A. Retro dan P. Shyntia. 2012. Penilaian Kinerja Kepala Bagian Produksi dengan Metode ANP dan Rating Scale (Studi Kasus di PT. Santar Top, Tbk. Waru-Sidoarjo). *Jurnal Industria*, 2(1): 47 – 56.
- Munir, S. 2008. *Modul Statistik I (Deskriptif)*. Fakultas Ekonomi Pangan Program Kelas Karyawan. Universitas Mercu Buana.
- Risza S, 2004. *Kelapa Sawit Upaya Meningkatkan Produktivitas*. Kanisius. Yogyakarta.
- Robbins, S.P. dan T. A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela. L.P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi satu, cetakan kesepuluh*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sonnentag, S. 2003. Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*. 88(3):518-528.
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : CV Alfabeta.
- Semih, T. dan S. Seyhan. 2011. "A multi-criteria factor evaluation model for gas station site selection." *Journal of Global Management*. 2 (1): 12-21
- Waryanto, B. dan Millafati. 2006. Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval dengan Menggunakan Makro Minitab. *Jurnal Informatika Pertanian*. 15:881-895.
- Yusmardian. 2005. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Bagian Produksi Unit Chlor Alkali PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang* Tbk: <http://www.google.com/litbang.go.id/2429.htm>, diambil pada tanggal 24 Maret 2008.