

**ANALISIS FAKTOR PRIORITAS DAN PENILAIAN KINERJA
DENGAN MENGGUNAKAN METODE 360 *DEGREE FEEDBACK*
DAN *ANALYTIC HIERARCHY PROCESS* (AHP)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Srata I pada
Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik**

Oleh :

ZA'IM ROFIE

D 600 150 005

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS FAKTOR PRIORITAS DAN PENILAIAN KINERJA DENGAN
MENGUNAKAN METODE 360 *DEGREE FEEDBACK* DAN *ANALYTIC
HIERARCHY PROCESS* (AHP)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ZA'IM ROFIF

D 600 150 005

Telah diperiksa dan disetujui untuk Diuji Oleh:

Dosen
Pembimbing



Dr. Ir. Indah Pratiwi, S.T., M.T.

NIK. 705

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS FAKTOR PRIORITAS DAN PENILAIAN KINERJA DENGAN
MENGUNAKAN METODE 360 DEGREE FEEDBACK DAN ANALYTIC
HIERARCHY PROCESS (AHP)

Oleh :
ZA'IM ROFIF
D 600 150 005

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Teknik
Jurusan Teknik Industri
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari: Jumat, 26 April 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Dr. Ir. Indah Pratiwi, S.T., M.T.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Eko Setiawan, S.T., M.T., Ph.D.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ir. Hafidh Munawir, S.T., M. Eng.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan Fakultas Teknik


Ir. Sri Suhartono, M.T., Ph.D., IPM
NPK. 682

PERNYATAAN

Dengan ini saya bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 April 2019

Penulis



ZA'IM ROFIE

D 600 150 005

ANALISIS FAKTOR PRIORITAS DAN PENILAIAN KINERJA DENGAN MENGGUNAKAN METODE 360 DEGREE FEEDBACK DAN ANALYTIC HIERARCHY PROCESS (AHP)

Abstrak

Penilaian kinerja yang dilakukan tersebut bertujuan untuk mengelola SDM dan meningkatkan keberhasilan UMKM tersebut dalam meningkatkan daya saing terhadap UMKM lain maupun sejenis. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu diperhatikan faktor dan sub faktor serta aspek apa saja yang dijadikan penilaian kinerja terhadap perajin tenun. Sejak UMKM didirikan belum pernah ada penilaian kinerja yang standar, sehingga perlu dilakukan penilaian yang objektif dengan melibatkan pengelola, rekan kerja dan perajin itu sendiri sehingga penilaian lebih valid karena dilakukan lebih dari satu orang. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor prioritas yang berhubungan dengan kinerja perajin UMKM tenun goyor dan penilaian kinerja pada UMKM perajin tenun goyor dengan menggunakan metode 360 *degree feedback* dan AHP. Dari hasil pembobotan dengan AHP yang menjadi faktor prioritas adalah keterampilan teknis perajin. Setelah dilakukan integrasi penilaian perbedaan nilai gap dapat dihilangkan yang sebelumnya ada beberapa yang memiliki nilai gap. Dari hasil penilaian terdapat lima anggota perajin tenun yang memperoleh nilai 2 (kurang), 26 anggota perajin mendapatkan nilai 3 (efektif) dan sembilan anggota perajin mendapat nilai 4 (sangat efektif).

Kata Kunci : 360 degree feedback, AHP, perajin, Penilaian Kinerja, Tenun Goyor.

Abstract

The performance assessment is aimed at managing HR and increasing the success of these UMKM in increasing competitiveness of other UMKM and the like. To achieve this goal, factors and sub-factors need to be considered as well as what aspects are used as performance evaluations for weaving craftsmen. Since UMKM have been established, there has never been a standard performance assessment, so an objective assessment needs to be carried out by involving the managers, coworkers and craftsmen themselves so that the assessment is more valid because it is carried out by more than one person. Based on the description above, the researcher wants to examine more deeply the priority factors related to the performance of the goyor weaving UMKM craftsmen and the performance appraisal of the goyor weaving craftsmen using the 360 degree feedback and AHP methods. From the results of weighting with AHP the priority factor is the technical skills of craftsmen. After integrase the assessment of the gap value gap can be eliminated which previously there are some that have a gap value. From the results of the assessment, there were five members of weaving craftsmen who scored 2 (short of), 26 members of the craftsman got a score of 3 (effective) and nine members of the craftsman got a score of 4 (very effective).

Keywords: 360 degree feedback, AHP, craftsmen, Performance Assessment, Goyor Weaving.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dan pengelolaan SDM merupakan salah satu cara yang dapat mendukung kegiatan disuatu organisasi untuk meningkatkan daya saing terhadap organisasi sejenis maupun , maka diperlukan penilaian kinerja sehingga menciptakan karyawan yang handal.

Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dengan mengetahui faktor yang menjadi prioritas perajin tenun goyor. Penilaian yang baik adalah penilaian secara objektif yaitu penilaian dilakukan oleh berbagai pihak yang berhubungan langsung dengan karyawan atau orang yang dinilai. Salah satu penilaian kinerja yang bersifat objektif adalah dengan metode *360 degree feedback*, karena penilain yang dilakukan bersumber dari berbagai pihak yang berhubungan langsung dengan objek yang dinilai. Penilaian kinerja yang objektif dan valid dilakukan lebih dari satu orang penilai (Efranto, Y.R., dkk, 2015). Metode *360 degree feedback* dapat mengurangi penilaian subyektifitas karena tidak hanya dilakukan oleh satu orang saja (Utomo, J.S., dkk, 2015).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor prioritas yang berhubungan dengan kinerja perajin UMKM tenun goyor dan penilaian kinerja pada UMKM perajin tenun goyor dengan menggunakan metode *360 degree feedback* dan AHP.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan penilaiam kinerja anggota perajin UMKM kain tenun goyor dengan metode *360 degree feedback* dan AHP, mengurangi penilaian yang *subyektif* oleh pemilik UMKM kain tenun goyor kepada anggota perajin tenun, mengetahui faktor-faktor dan faktor-faktor prioritas yang berpengaruh terhadap kinerja perajin tenun di UMKM kain tenun goyor dan menganalisis dan mengevaluasi kinerja perajin tenun UMKM kain tenun goyor.

2. METODE

2.1 AHP (*Analitycal Hierarchy Process*)

Analitycal Hierarchy Process (AHP) Merupakan saah satu metode untuk membantu menyusun suatu prioritas dari berbagai pilihan dengan menggunakan beberapa kriteria (Utomo, J.S, dkk, 2015). Marimin (2004) menjelaskan ide dasar prinsip kerja AHP adalah:

2.1.1 Penyusunan Hierarki

Kriteria dan alternatif merupakan persoalan yang akan diselesaikan dan diuraikan menjadi unsur-unsurnya, kemudian disusun menjadi struktur hierarki.

2.1.2 Penilaian Kriteria dan Alternatif

Kriteria dan alternatif dinilai melalui perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (1983), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik dalam mengekspresikan pendapat, nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Penjelasan Skala Perbandingan

Nilai	Keterangan
1	Kriteria / alternatif A sama penting dengan kriteria / alternatif B
3	A sedikit lebih penting dari B
5	A jelas lebih penting dari B
7	A sangat jelas lebih penting dari B
9	Mutlak lebih penting B
2,4,6,8	Apabila ragu-ragu antara dua nilai yang berdekatan

Nilai perbandingan A dan B adalah 1 (satu) dibagi dengan nilai perbandingan B dengan A.

2.1.3 Penentuan Prioritas

Perbandingan berpasangan (*pairwise comparisons*) perlu dilakukan untuk setiap kriteria dan alternatif. Nilai-nilai perbandingan relatif kemudian diolah untuk menentukan peringkat relatif dari seluruh

alternatif. Baik kriteria kualitatif maupun kriteria kuantitatif dapat dibandingkan sesuai dengan *judgement* yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dihitung dengan manipulasi matriks atau melalui penyelesaian matematik.

2.1.4 Penentuan dan Prioritas Konsistensi Logis

Semua elemen dikelompokkan secara logis dan diperingkatkan secara konsisten sesuai dengan suatu kriteria sesuai dengan suatu kriteria yang logis. Mengukur konsistensi (Saefudin dan Wahyuningsih, S, 2014):

2.1.4.1 Mengalikan nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif kedua dan seterusnya.

2.1.4.2 Menjumlahkan setiap baris.

2.1.4.3 Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.

2.1.4.4 Membagi hasil diatas dengan banyak elemen yang ada, hasilnya disebut *eign value* (λ_{max}).

2.1.4.5 Menghitung indeks konsistensi (*consistency index*) dengan rumus:

$$CI = (\lambda_{max} - n) / n \dots\dots\dots(2.1)$$

Dimana,

CI : *Consistency Index*

λ_{max} : *eigen value*

n : banyak elemen

2.1.4.6 Menghitung konsistensi ratio (CR) dengan rumus:

$$CR = \frac{CI}{RC} \dots\dots\dots(2.2)$$

Dimana,

CR: *Consistency Ratio*

CI : *Consistency Index*

RC: *Random Consistency*

Jika $CR < 0,1$ maka nilai perbandingan pada matriks kriteria yang diberikan konsistensi. Jika $CR > 0,1$ maka nilai perbandingan pada matriks kriteria yang diberikan tidak konsisten. Sehingga jika tidak konsisten, maka pengisian pada matriks berpasangan pada unsur kriteria maupun alternatif harus diulang.

2.1.4.7 Hasil akhir berupa prioritas global sebagai nilai yang digunakan oleh pengambil keputusan berdasarkan nilai tertinggi.

2.2 360 Degree Feedback

Metode *360 degree feedback* merupakan penilaian *multisource* yaitu mengkombinasikan atasan, rekan kerja, bawahan dan diri sendiri. Metode *360 degree feedback* dapat mengurangi penilaian subyektifitas karena tidak hanya dilakukan oleh satu orang saja (Utomo, J.S., dkk, 2015). Proses implementasi penilaian kinerja dengan metode *360 degree feedback* ada enam fase menurut Efranto, R.Y, dkk (2015) diantaranya adalah sebagai berikut:

2.2.1 Fase 1: Identifikasi kompetensi

2.2.2 Fase 2: Pemilihan *360 degree feedback tools*

2.2.3 Fase 3: Pemilihan dan persiapan *rates & raters*

2.2.4 Fase 4: Implementasi metode *360 degree feedback*

2.2.5 Fase 5: Pemberian dan penerimaan *360 degree feedback*

2.2.6 Fase 6: Pengembangan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Responden Penelitian

Responden penelitian terbagi menjadi tiga penilai diantaranya pengelola meliputi nilai rata-rata nilai dari pengelola dari masing-masing kelompok, rekan kerja meliputi nilai rata-rata dari rekan kerja masing-masing kelompok dan nilai rata-rata dari diri sendiri. Adapun responden yang akan

mengisi kuisioner penelitian berjumlah 42 responden. Keterangan penjelasan responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Responden Penelitian

Kelompok	Keterangan	Jumlah (Orang)
A (Bapak Darmono)	Objek (Pengrajin Tenun)	20
	Rekan Kerja	
	Atasan / Pengelola	1
B (Bapak Mujiono)	Objek (Pengrajin Tenun)	20
	Rekan Kerja	
	Atasan / Pengelola	1
Total		42

3.2 Kuisioner Pendahuluan

Kuisioner pendahuluan bertujuan untuk mengetahui faktor dan sub faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perajin tenun goyor. Berikut merupakan hasil rekapitulasi kuisioner pendahuluan untuk menentukan faktor dan sub faktor yang mempengaruhi kinerja perajin tenun goyor:

3.2.1 Faktor keterampilan teknis perajin, yaitu kemampuan dalam menggunakan alat-alat, prosedur dan teknis suatu bidang tenun.

Tabel 3. Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Keterampilan Teknis Perajin

No	Sub Faktor	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Menguasai pekerjaan secara teknis (mengikat sesuai dengan desain, menghani, menggunting, menenun)	42	0
2	Mampu merencanakan pekerjaannya	36	6
3	Mampu menganalisis permasalahan teknis	40	2
4	Mampu menyelesaikan tugas yang rumit	41	1
5	Mampu menciptakan desain baru	9	33
6	Kualitas hasil tenun	42	0

3.2.2 Faktor sikap mental, yaitu sikap atau *attitude* atas penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek.

Tabel 4. Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Sikap Mental

No	Sub Faktor	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur	38	4
2	Tanggung jawab	42	0
3	kesukaan terhadap pekerjaan	42	0
4	Ketulus ikhlasan dalam bekerja	42	0

3.2.3 Faktor Disiplin kerja, yaitu suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan suatu perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang wajib dipatuhi oleh setiap perajin tenun goyor.

Tabel 5. Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Disiplin Kerja

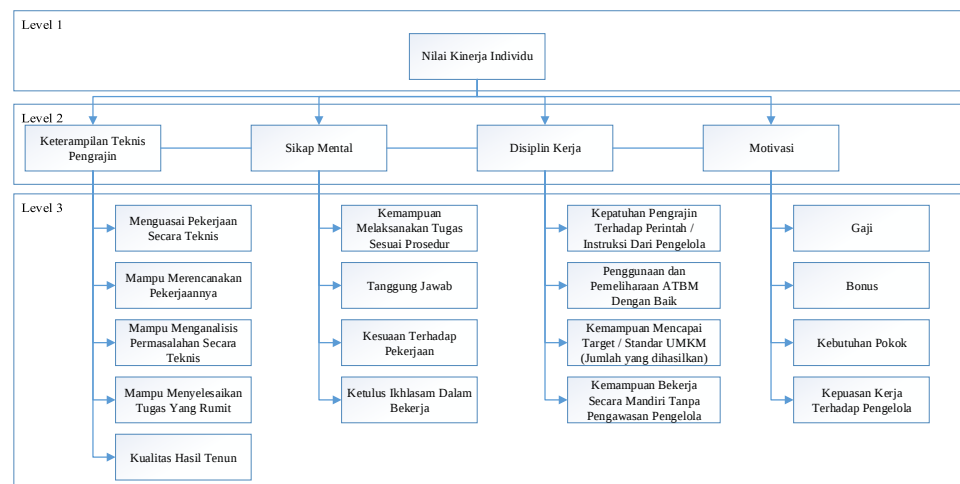
No	Sub Faktor	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Kepatuhan pengrajin pada perintah / intruksi dari pengelola	42	0
2	Penggunaan dan pemeliharaan ATBM dengan baik	42	0
3	Ketepatan waktu dalam penyelesaian hasil tenun	13	29
4	Kemampuan mencapai target atau standar UMKM (quantity /jumlah yang dihasilkan)	36	6
5	Kemampuan bekerja secara mandiri tanpa pengawasan pengelola	39	3

3.2.4 Faktor motivasi, yaitu kekuatan (dorongan) yang kuat dari diri perajin tenun goyor untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Rekapitulasi sub faktor dari faktor motivasi dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 6. Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Motivasi

No	Sub Faktor	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Gaji	41	1
2	Bonus	38	4
3	Kebutuhan pokok	42	0
4	Peluang untuk maju / pengembangan diri	10	32
5	Kepuasan kerja terhadap pengelola	37	5

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut beberapa sub faktor dihilangkan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja perajin tenun goyor karena nilai tidak setuju lebih besar dari nilai setuju. Dari hasil rekapitulasi kuisioner pendahuluan didapatkan susunan hirarki untuk masing-masing faktor dan sub faktor dibawah ini:



Gambar 1.Hirarki Faktor dan Sub Faktor

Keterangan:

Level 1 : Nilai Kinerja Individu

Level 2 : Faktor yang mempengaruhi kinerja individu

Level 3 : Sub faktor yang mempengaruhi kinerja individu

3.3 Pengolahan Data Kuisisioner AHP

3.3.1 Rekapitulasi Data Perbandingan Berpasangan dan Perhitungan Rata-rata Geometrik.

Tabel 7. Rekapitulasi Data Perbandingan Berpasangan dan Rata-rata Geometrik

Alternatif	Keterampilan Teknis	Sikap Mental	Disiplin Kerja	Motivasi
Keterampilan Teknis	1	1.365	1.099	1.365
Sikap Mental	0.733	1	0.917	1.171
Disiplin Kerja	0.910	1.090	1	1.413
Motivasi	0.733	0.854	0.708	1
Jumlah	3.375	4.309	3.725	4.948

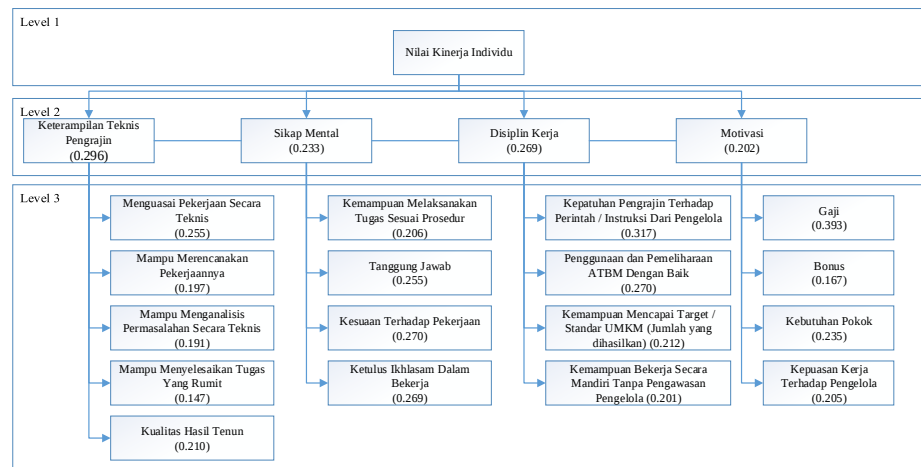
3.3.2 Perhitungan Bobot

Tabel 8. Rekapitulasi Perhitungan Pembobotan Faktor.

Alternatif	Keterampilan Teknis	Sikap Mental	Disiplin Kerja	Motivasi	Bobot
Keterampilan Teknis	0.296	0.317	0.295	0.276	0.296
Sikap Mental	0.217	0.232	0.246	0.237	0.233
Disiplin Kerja	0.270	0.253	0.268	0.285	0.269
Motivasi	0.217	0.198	0.190	0.202	0.202
Jumlah	1	1	1	1	1

Berdasarkan tabel 8. diperoleh bobot prioritas faktor untuk anggota perajin tenun adalah keterampilan teknis dengan bobot sebesar 0,296. Menurut perajin tenun Goyor penilaian dari atasan memiliki bobot terbesar karena keterampilan teknis merupakan kunci dari keberhasilan hasil tenun yang dihasilkan. Kemudian untuk bobot prioritas kedua adalah disiplin kerja dengan bobot nilai sebesar 0,269. Prioritas ketiga adalah sikap mental dengan nilai bobot sebesar 0,233 dan prioritas terakhir yaitu faktor motivasi dengan bobot nilai sebesar 0,202.

Rekapitulasi perhitungan pembobotan antar faktor dan sub faktor dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Rekapitulasi Perhitungan Pembobotan Antar Faktor dan Sub Faktor

3.4 Integrasi Penilaian 360 Degree Feedback

Tabel 9. Rekapitulasi Nilai Akhir Penilaian 360 Degree Feedback dan AHP

Kelompok	No	Anggota	Nilai Total			Nilai Akhir	Ranking	Kriteria
			Atasan	Rekan Kerja	Diri Sendiri			
A	1	Pengrajin 1	3.599	3.698	3.255	3.546	2	4
	2	Pengrajin 2	3.599	3.501	3.255	3.475	6	4
	3	Pengrajin 3	2.961	3.255	3.255	3.142	9	3
	4	Pengrajin 4	3.255	3.108	3.059	3.151	8	3
	5	Pengrajin 5	2.474	2.135	2.425	2.340	20	2
	6	Pengrajin 6	3.108	3.157	3.157	3.138	10	3
	7	Pengrajin 7	2.912	3.010	2.912	2.947	12	3
	8	Pengrajin 8	2.912	2.814	2.717	2.827	14	3
	9	Pengrajin 9	2.814	3.010	3.010	2.935	13	3
	10	Pengrajin 10	2.668	2.522	2.619	2.603	19	2
	11	Pengrajin 11	2.814	2.474	2.717	2.667	16	3
	12	Pengrajin 12	2.474	2.522	2.961	2.616	18	2
	13	Pengrajin 13	3.550	3.452	3.402	3.477	5	4
	14	Pengrajin 14	3.599	3.599	3.402	3.549	1	4
	15	Pengrajin 15	2.619	2.425	2.961	2.638	17	2
	16	Pengrajin 16	3.599	3.550	3.353	3.518	3	4
	17	Pengrajin 17	2.571	3.550	3.059	3.047	11	3
	18	Pengrajin 18	2.619	2.765	2.863	2.734	15	3
	19	Pengrajin 19	3.452	3.599	3.402	3.492	4	4
	20	Pengrajin 20	3.599	3.255	3.255	3.387	7	3
Rata-rata Kelompok A								3.061
B	21	Pengrajin 21	2.668	2.668	2.765	2.693	18	3
	22	Pengrajin 22	3.402	3.402	3.353	3.390	8	3
	23	Pengrajin 23	2.912	3.059	2.765	2.927	12	3
	24	Pengrajin 24	3.402	3.501	3.304	3.412	6	3
	25	Pengrajin 25	2.522	2.425	2.571	2.500	20	2
	26	Pengrajin 26	2.717	2.668	2.765	2.712	17	3
	27	Pengrajin 27	3.550	3.599	3.452	3.542	1	4
	28	Pengrajin 28	3.108	3.206	2.961	3.105	11	3
	29	Pengrajin 29	2.668	2.717	2.863	2.736	16	3
	30	Pengrajin 30	3.304	3.450	3.059	3.293	10	3
	31	Pengrajin 31	3.402	3.599	3.353	3.460	2	4
	32	Pengrajin 32	3.402	3.353	3.059	3.296	9	3
	33	Pengrajin 33	2.571	2.474	2.814	2.599	19	3
	34	Pengrajin 34	2.863	2.765	3.010	2.866	14	3
	35	Pengrajin 35	3.452	3.550	3.255	3.436	4	3
	36	Pengrajin 36	2.814	2.912	3.059	2.912	13	3
	37	Pengrajin 37	3.402	3.599	3.206	3.422	5	3
	38	Pengrajin 38	2.619	2.717	3.059	2.767	15	3
	39	Pengrajin 39	3.452	3.599	3.255	3.454	3	4
	40	Pengrajin 40	3.353	3.599	3.206	3.403	7	3
Rata-rata/ Kelompok B								3.096

Berdasarkan tabel 9. dapat dilihat bahwa bahwa rata-rata nilai akhir yang didapatkan dari anggota perajin tenun kelompok A yaitu 3,061 dan pada anggota perajin tenun kelompok B rata-rata nilai akhir yang didapatkan dari yaitu 3,096. Diperoleh hasil penilaian penilaaian kinerja dengan metode integrase 360 degree feedback dan AHP yang dilakukan terhadap 40 anggota perajin tenun goyor menunjukan 5 anggota perajin tenun mendapatkan nilai pada kriteria 2 (kurang), 26 anggota perajin tenun mendapatkan nilai pada kriteria 3 (efektif) dan 9 anggota perajin tenun yang memperoleh nilai pada kriteria 4 (sangat efektif).

Bobot penilaian yang didapatkan dari pengolahan AHP sangat mempengaruhi dalam mengurangi subyektifitas penilaian dengan 360

degree feedback penilaian dilakukan oleh tiga penilai yaitu atasan / pengelola anggota perajin tenun goyor, rekan kerja anggota perajin tenun goyor dan anggota perajin tenun goyor itu sendiri. Penilaian yang dilakukan oleh ketiga penilai dapat menimbulkan gap penilaian yang terjadi karena penilaian diri sendiri yang cenderung lebih tinggi dari penilaian orang lain, oleh karena itu pembobotan perlu dilakukan untuk mengurangi nilai dari gap yang mungkin terjadi dan dapat menimbulkan kesalah pahaman antara penilai dengan objek penilaian

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi kinerja perajin tenun goyor guna mencapai nilai kinerja yang baik yaitu faktor keterampilan teknis perajin, faktor sikap mental, faktor disiplin kerja dan faktor motivasi, Perhitungan bobot faktor prioritas yang mempengaruhi kinerja perajin tenun goyor adalah faktor keterampilan teknis perajin. Perhitungan bobot untuk penilai diperoleh bahwa bobot prioritas penilai untuk penilain kinerja anggota perajin tenun adalah penilaian dari pengelola anggota perajin tenun. Gap (perbedaan) bernilai negatif banyak ditemukan pada penilaian sebelum dilakukan integrasi dengan bobot penilaian dari AHP. Dari nilai akhir penilaian kinerja dengan menggunakan integrasi 360 *degree feedback* dan AHP diperoleh sebanyak lima anggota perajin tenun mendapatkan nilai pada kriteria 2 (kurang), 26 anggota perajin tenun mendapatkan nilai pada kriteria 3 (efektif) dan Sembilan anggota perajin tenun yang memperoleh nilai pada kriteria 4 (sangat efektif) dan integrasi penilaian 360 *degree feedback*. AHP dapat digunakan untuk mengurangi nilai gap negatif yang terjadi akibat perbedaan nilai yang diberikan oleh pengelola dan rekan kerja anggota perajin tenun goyor dengan nilai yang diberikan oleh anggota perajin tenun sendiri.

4.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikana setelah melakukan penelitian ini adalah: Pihak UMKM perlu memperhatikan faktor-faktor yang termasuk dalam faktor yang kurang, terutama pada faktor motivasi yang memiliki empat sub faktor didalamnya, yaitu gaji, bonus, kebutuhan pokok dan kepuasan kerja terhadap pengelola. Integrasi penilaian 360 *degree feedback* dan AHP dapat digunakan untuk menjadwalkan pelatihan berdasarkan analisis faktor yang kurang guna kinerja yang lebih baik. Anggota perajin tenun goyor yang sudah mendapatkan nilai baik disarankan agar tidak mudah berbangga hati, namun sebaliknya menjadikan acuan untuk meningkatkan kinerjanya guna memperoleh nilai kinerja yang lebih baik untuk kedepannya. Peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk melakukan penelitian kinerja untuk seluruh anggota kelompok perajin tenun goyor agar dapat mengetahui nilai keseluruhan dari anggota perajin tenun goyor yang dikelola oleh 6 pengelola. Pada penelitian selanjutnya sngat disarankan untuk membuat aplikasi untuk mempermudah dalam memasukkan data dan melakukan pengolahan penilaian 360 *degree feedback*.

DAFTAR PUSTAKA

- Efranto, R.Y, Lely, R, dan Ryanti, S.D. 2015. *Perancangan Penelitian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Dengan Menggunakan Metode 360 Degrees Feedback*. Jemis. 3(2): 111-119.
- Marimin. 2004. *Teknik Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Bogor: Grasindo.
- Saefudin dan Sri, W. 2014. *Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analitical Hierarchy Process (AHP) Pada RSUD Serang*. Jurnal Sistem Informasi. 1(1):33-37.
- Utomo J.S, Purnomo, B.S, dan Rahmi, Y: 2015. *Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis 360 Degree Feedback dan Analytical Hierarchy Process*. Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri. 3(1): 110-120.