

PT. TPMI adalah perseroan terbatas yang bergerak di bidang Jasa Pembuatan suku cadang Turbomachinery, suku cadang Aplikasi Industri, dan Perbaikan dan Pembuatan suku cadang Gearbox. Penilaian kinerja merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Meskipun PT TPMI telah melakukan penilaian kinerja karyawan, namun penilaian kerja yang dilakukan belum optimal dan subjektif karena belum memiliki bobot kriteria atau aspek penilaian sehingga tidak diketahui kriteria atau aspek mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Operator *Technical and Engineering* PT TPMI perlu mengetahui aspek penilaian mana yang lebih penting dimiliki atau sebaliknya agar perusahaan dapat melakukan pengembangan operator.

Hasil pembobotan kepentingan dengan menggunakan Analytical Hierarchy Process diperoleh 19 (sembilan belas) bobot kriteria penilaian. Tujuan lain pemberian bobot penting adalah untuk menunjukkan urutan aspek-aspek yang dianggap prioritas di divisi *Technical and Engineering* seperti aspek Teknis 37,26%, aspek Non-teknis 19,82%, aspek Kepribadian 33,72%, dan aspek Kepemimpinan 9,20%.

Usulan bobot setiap aspek dan kriteria ini akan mempengaruhi hasil penilaian kinerja karena pada penilaian kinerja yang ada dinilai dengan tingkat kepentingan yang sama, sedangkan usulan hasil penilaian kinerja dikalikan dengan bobot kepentingan, sehingga hasil yang diperoleh akan berbeda. Menurut pihak-pihak yang terkait dengan penilaian, rancangan penilaian kinerja yang diusulkan dinilai memiliki standar penilaian yang lebih tepat karena setiap aspek dan kriteria memiliki bobot kepentingannya masing-masing.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja, Analytical Hierarchy Process, Bobot Kepentingan, Performa Karyawan.