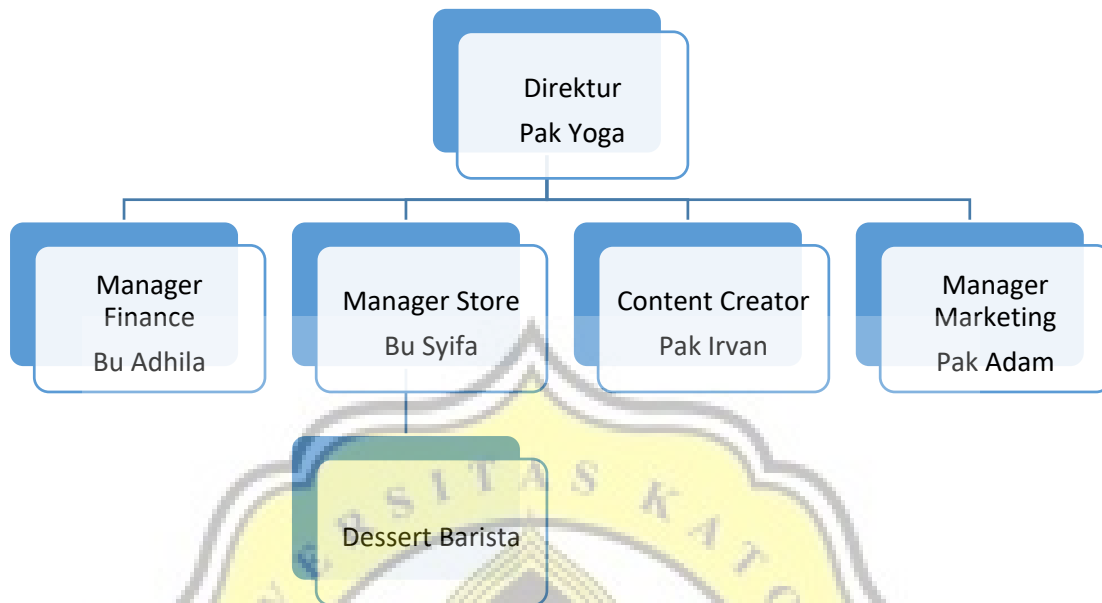


BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Loffle merupakan sebuah café yang menawarkan produk makanan dan minuman dessert. Cafe ini memiliki 2 toko, yang utama ada di jalan Tirto Agung no. 50, Pedalangan, Banyumanik dan jalan Peleburan Barat no 10, Pleburan, Semarang. Direktur dari *cafe Loffle* ini adalah Mas Yoga. Dibawah pimpinan Mas Yoga terdapat *marketing, content creator, dan store manager*. *Loffle* memiliki 20 karyawan dibawah tanggung jawab *store manager*. Karyawan yang bekerja di *Loffle* semuanya masih menempuh pendidikan di beberapa universitas negeri maupun swasta. Berbeda dari kafe lain, karyawan yang bekerja di *Loffle* semuanya disebut sebagai *dessert barista*. *Dessert barista* memiliki tanggung jawab untuk membuat makanan maupun minuman *dessert* yang terdapat di menu. Namun karena di *Loffle* sendiri tidak mempunyai waiters dan kasir, maka *dessert barista* mempunyai tanggung jawab tambahan untuk membersihkan meja, piring, gelas, serta menjadi kasir. *Loffle* mempunyai sistem yang unik yang tidak dimiliki oleh kafe lain. Saat pembeli memesan makanan atau minuman, pembeli akan diberikan sebuah alat yang bernama *pager*, alat ini akan bergetar saat pesanan pembeli itu telah siap untuk dinikmati. Saat alat tersebut getar lalu pembeli yang akan mengambil pesanan tersebut. Hal ini dilakukan karena kurangnya karyawan di *Loffle*. Berikut adalah struktur organisasi yang ada di café *Loffle*.



Gambar 1. Struktur Organisasi

sumber : Data primer, diolah 2018

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini yang pertama adalah seorang kepala oprasional toko atau *operational store*. Pemilihan responden berdasarkan tujuan dan yang memiliki tanggung jawab dalam memilih dan memberikan penghargaan kepada barista. Responden dari penelitian ini bernama mbak Asyifa Mahardika yang berusia 21 tahun dan sedang menempuh kuliah di Undip. Selain memiliki tanggung jawab dalam memilih dan memberikan penghargaan kepada barista, mbak Syifa juga memiliki tanggung jawab berkaitan dengan marketing dan finance. Selain itu sesuai dengan jabatannya, mbak Syifa memiliki tanggung jawab untuk mengecek bahan makanan dan minuman.

Sedangkan responden yang akan dinilai merupakan *dessert* barista sebanyak 19 orang. Berdasarkan informasi yang diperoleh, maka gambaran umum dari responden adalah sebagai berikut,

Tabel 2.1 Gambaran Umum Pendidikan *Dessert* Barista

Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
D3	4	2	6
S1	1	11	12
S2	0	1	1
Total	5	14	19

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Dari tabel 2.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan *dessert* barista di *Loffle* adalah S1 dan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2.2 Gambaran Umum Usia *Dessert* Barista

Usia	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
19-21 tahun	5	6	11
22-23 tahun	0	8	8
Total	5	14	19

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Dari tabel 2.2 dapat dilihat bahwa mayoritas usia *dessert* barista di *Loffle* adalah 19-21 tahun dan berjenis kelamin perempuan.

4.3 Hasil Analisis Data dan Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menentukan pemilihan karyawan yang akan diberikan penghargaan dengan menggunakan metode *profile matching*. Penggunaan metode *profile matching* karena tidak menghabiskan banyak waktu dibandingkan dengan metode lainnya. Berikut langkah-langkah yang akan dilakukan untuk pengolahan data dalam proses metode *profile matching*.

4.3.1 Menentukan Aspek dan Pemetaan GAP Kompetensi

Menentukan aspek yang akan digunakan untuk dasar penilaian pada metode *profile matching*. Lalu melakukan pemetaan GAP kompetensi yaitu menentukan sub-aspek yang akan dinilai.

Berikut adalah aspek-aspek yang digunakan dasar dalam menentukan karyawan berprestasi dan profil penerima penghargaan (standart yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan untuk mendapatkan penghargaan). Nilai didapatkan berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bu Syifa selaku Store Manager. Nilai untuk profil penghargaan berdasarkan kepentingan, ditentukan dengan angka 1 hingga 5 (tidak penting-paling penting).

Tabel 2.3 Aspek, Sub Aspek dan Nilai Profil Penerima Penghargaan

Aspek	Keterangan Sub aspek	Nilai Profil Penerima Penghargaan
Kedisiplinan	K01 : Datang Tepat Waktu	5
	K02 : Tidak Melanggar Peraturan	4
	K03 : Berpakaian Rapi	3
Sikap	S01 : Attitude Bekerja	4
	S02 : Bekerja Kelompok	4
	S03 : Inisiatif Bekerja	5
	S04 : Tekun dalam Bekerja	4
	S05 : Mau Belajar	4

	S06 : Kinerja Meningkat	5
Pengetahuan	P01 : Peraturan Kerja	4
	P02 : Pengetahuan Produk	5
	P03 : Pengetahuan <i>Customer Service</i>	5
Hasil Kerja	HK01 : Sesuai SOP	3
	HK02 : Bekerja dalam <i>average speed</i> yang ditetapkan	4
Tanggung Jawab	TJ01 : Penyelesaian Pekerjaan	4
	TJ02 : Mengakui Kesalahan	4
	TJ03 : Tanggung Jawab Kesalahan	5
	TJ04 : Penyelesaian masa hukuman	4

Sumber : Kuesioner Penilaian pada lampiran 3

4.3.2 Perhitungan Nilai GAP dan pembobotan untuk setiap Aspek Perhitungan nilai gap diperoleh dari :

$$\text{Nilai GAP} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Penerima Penghargaan}$$

Profil karyawan didapatkan dari kuesioner penilaian yang dinilai oleh Bu Syifa terhadap setiap karyawannya. Dan profil penerima penghargaan dapat dilihat di tabel 2.2 pada halaman 24. Sedangkan untuk pembobotan dapat dilihat dari tabel bobot 1.1 pada halaman 12.

Tabel 2.4 Tabel GAP dan Bobot Aspek Kedisiplinan

No	Nama	K01	PP	GAP	Bobot	K02	PP	GAP	Bobot	K03	PP	GAP	Bobot
1	SVR	4	5	-1	4	4	4	0	5	4	3	1	4,5
2	FT	4	5	-1	4	5	4	1	4,5	4	3	1	4,5
3	AL	4	5	-1	4	4	4	0	5	4	3	1	4,5
4	YL	3	5	-2	3	3	4	-1	4	4	3	1	4,5
5	PTR	5	5	0	5	4	4	0	5	4	3	1	4,5
6	LL	5	5	0	5	5	4	1	4,5	5	3	2	3,5
7	GL	3	5	-2	3	4	4	0	5	4	3	1	4,5
8	BRN	4	5	-1	4	3	4	-1	4	3	3	0	5
9	ALF	2	5	-3	2	3	4	-1	4	4	3	1	4,5
10	RR	3	5	-2	3	4	4	0	5	4	3	1	4,5
11	ER	3	5	-2	3	4	4	0	5	4	3	1	4,5
12	MRV	4	5	-1	4	3	4	-1	4	4	3	1	4,5
13	LR	5	5	0	5	4	4	0	5	4	3	1	4,5
14	DR	4	5	-1	4	5	4	1	4,5	4	3	1	4,5
15	AN	4	5	-1	4	4	4	0	5	3	3	0	5
16	FW	4	5	-1	4	4	4	0	5	4	3	1	4,5
17	NN	3	5	-2	3	4	4	0	5	4	3	1	4,5
18	JL	4	5	-1	4	4	4	0	5	4	3	1	4,5
19	OV	2	5	-3	2	3	4	-1	4	4	3	1	4,5

Keterangan :

PP : Profil Penghargaan

Pada tabel 2.4 menunjukkan sub-aspek K01 mempunyai nilai *gap* dominan dengan nilai -1, hal ini kurang baik karena karyawan tidak datang tepat waktu. Sedangkan untuk sub-aspek K02 nilai *gap* didominasi dengan nilai 0, hal ini sangat baik karena karyawan tersebut menaati peraturan yang ada. Dan untuk sub-aspek K03 nilai *gap* dominan dengan nilai 1 hal ini baik karena karyawan memakai pakaian yang rapi.

Tabel 2.5 Tabel GAP dan Bobot Aspek Sikap (S01-S03)

No	Nama	S01	PP	GAP	Bobot	S02	PP	GAP	Bobot	S03	PP	GAP	Bobot
1	SVR	5	4	1	4,5	4	4	0	5	5	5	0	5
2	FT	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4
3	AL	4	4	0	5	4	4	0	5	5	5	0	5
4	YL	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4
5	PTR	5	4	1	4,5	4	4	0	5	4	5	-1	4
6	LL	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4
7	GL	4	4	0	5	4	4	0	5	5	5	0	5
8	BRN	3	4	-1	4	4	4	0	5	5	5	0	5
9	ALF	4	4	0	5	4	4	0	5	5	5	0	5
10	RR	2	4	-2	3	3	4	-1	4	4	5	-1	4
11	ER	4	4	0	5	3	4	-1	4	4	5	-1	4
12	MRV	4	4	0	5	3	4	-1	4	3	5	-2	3
13	LR	1	4	-3	2	3	4	-1	4	4	5	-1	4
14	DR	5	4	1	4,5	3	4	-1	4	5	5	0	5
15	AN	3	4	-1	4	3	4	-1	4	4	5	-1	4
16	FW	5	4	1	4,5	4	4	0	5	4	5	-1	4
17	NN	2	4	-2	3	3	4	-1	4	4	5	-1	4
18	JL	4	4	0	5	5	4	1	4,5	5	5	0	5
19	OV	4	4	0	5	4	4	0	5	3	5	-2	3

Keterangan :

PP : Profil Penghargaan

Pada tabel 2.5 menunjukkan sub-aspek S01 mempunyai nilai *gap* yang didominasi dengan nilai 0, hal ini sangat baik karena karyawan memiliki attitude bekerja yang baik. Untuk sub-aspek S02 menunjukkan nilai *gap* yang didominasi nilai 0, hal ini sangat baik karena karyawan dapat bekerja sama dalam kelompok. Dan

untuk sub-aspek S03 menunjukkan nilai *gap* didominasi nilai -1, hal ini kurang baik karena karyawan masih kurang mempunyai inisiatif saat bekerja.

Tabel 2.6 Tabel GAP dan Bobot Aspek Sikap (S04-S06)

No	Nama	S04	PP	GAP	Bobot	S05	PP	GAP	Bobot	S06	PP	GAP	Bobot
1	SVR	4	4	0	5	4	4	0	5	3	5	-2	3
2	FT	3	4	-1	4	4	4	0	5	3	5	-2	3
3	AL	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4
4	YL	4	4	0	5	4	4	0	5	3	5	-2	3
5	PTR	5	4	1	4,5	5	4	1	4,5	5	5	0	5
6	LL	5	4	1	4,5	5	4	1	4,5	5	5	0	5
7	GL	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4
8	BRN	4	4	0	5	4	4	0	5	5	5	0	5
9	ALF	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4
10	RR	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4
11	ER	3	4	-1	4	5	4	1	4,5	4	5	-1	4
12	MRV	4	4	0	5	5	4	1	4,5	5	5	0	5
13	LR	3	4	-1	4	3	4	-1	4	3	5	-2	3
14	DR	5	4	1	4,5	5	4	1	4,5	4	5	-1	4
15	AN	4	4	0	5	4	4	0	5	3	5	-2	3
16	FW	4	4	0	5	5	4	1	4,5	5	5	0	5
17	NN	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4
18	JL	5	4	1	4,5	4	4	0	5	4	5	-1	4
19	OV	3	4	-1	4	3	4	-1	4	3	5	-2	3

Keterangan :

PP : Profil Penghargaan

Pada tabel 2.6 menunjukkan sub-aspek S04 mempunyai nilai *gap* yang didominasi dengan nilai 0, hal ini sangat baik karena karyawan memiliki ketekunan dalam bekerja. Untuk sub-aspek S05 memiliki nilai *gap* yang didominasi nilai 0, hal ini

sangat baik karena karyawan memiliki rasa untuk mau belajar pada saat bekerja. Dan untuk sub-aspek S06 memiliki nilai *gap* yang didominasi dengan nilai -1, hal ini kurang baik karena karyawan kurang dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Tabel 2.7 Tabel GAP dan Pembobotan Aspek Pengetahuan

No	Nama	P01	PP	GAP	Bobot	P02	PP	GAP	Bobot	P03	PP	GAP	Bobot
1	SVR	3	4	-1	4	4	5	-1	4	3	5	-2	3
2	FT	5	4	1	4,5	5	5	0	5	4	5	-1	4
3	AL	4	4	0	5	5	5	0	5	5	5	0	5
4	YL	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	5	-1	4
5	PTR	3	4	-1	4	2	5	-3	2	3	5	-2	3
6	LL	3	4	-1	4	3	5	-2	3	3	5	-2	3
7	GL	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	5	-1	4
8	BRN	3	4	-1	4	4	5	-1	4	3	5	-2	3
9	ALF	2	4	-2	3	4	5	-1	4	4	5	-1	4
10	RR	5	4	1	4,5	5	5	0	5	4	5	-1	4
11	ER	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	5	-1	4
12	MRV	2	4	-2	3	3	5	-2	3	3	5	-2	3
13	LR	4	4	0	5	3	5	-2	3	2	5	-3	2
14	DR	4	4	0	5	5	5	0	5	4	5	-1	4
15	AN	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	5	-1	4
16	FW	4	4	0	5	5	5	0	5	3	5	-2	3
17	NN	4	4	0	5	4	5	-1	4	3	5	-2	3
18	JL	5	4	1	4,5	5	5	0	5	5	5	0	5
19	OV	4	4	0	5	5	5	0	5	5	5	0	5

Pada tabel 2.7 menunjukkan sub-aspek P01 mempunyai nilai *gap* yang didominasi dengan nilai 0, hal ini sangat baik karena karyawan mengerti dan menaati peraturan kerja. Untuk sub-aspek P02 mempunyai nilai *gap* yang didominasi dengan nilai -1, hal ini kurang baik karena karyawan masih kurang paham mengenai produk mereka. Dan pada sub-aspek P03 menunjukkan nilai *gap* yang

didominasi dengan nilai -1, hal ini kurang baik karena kurangnya pemahaman dalam melayani pelanggan.

Tabel 2.8 Tabel GAP dan Pembobotan Aspek Hasil Kerja

HK01	PP	GAP	Bobot	HK02	PP	GAP	Bobot
4	3	1	4,5	5	4	1	4,5
4	3	1	4,5	4	4	0	5
4	3	1	4,5	5	4	1	4,5
4	3	1	4,5	5	4	1	4,5
4	3	1	4,5	3	4	-1	4
4	3	1	4,5	5	4	1	4,5
4	3	1	4,5	5	4	1	4,5
4	3	1	4,5	5	4	1	4,5
5	3	2	3,5	5	4	1	4,5
5	3	2	3,5	4	4	0	5
4	3	1	4,5	2	4	-2	3
3	3	0	5	4	4	0	5
4	3	1	4,5	2	4	-2	3
5	3	2	3,5	5	4	1	4,5
4	3	1	4,5	5	4	1	4,5
5	3	2	3,5	5	4	1	4,5
4	3	1	4,5	4	4	0	5
5	3	2	3,5	5	4	1	4,5
4	3	1	4,5	5	4	1	4,5

Pada tabel 2.8 menunjukkan sub-aspek HK01 mempunyai nilai *gap* yang didominasi dengan nilai 1, hal ini baik karena karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP yang ditentukan. Dan untuk sub-aspek HK02 mempunyai *gap* yang

didominasi dengan nilai 1, hal ini baik karena karyawan dapat bekerja sesuai dengan kecepatan yang ditetapkan.

Tabel 2.9 Tabel GAP dan Pembobotan Aspek Tanggung Jawab

No	Nama	TJ01	PP	GAP	Bobot	TJ02	PP	GAP	Bobot	TJ03	PP	GAP	Bobot	TJ04	PP	GAP	Bobot
1	SVR	5	4	1	4,5	4	4	0	5	5	5	0	5	5	4	1	4,5
2	FT	4	4	0	5	3	4	-1	4	4	5	-1	4	4	4	0	5
3	AL	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	4	0	5
4	YL	4	4	0	5	3	4	-1	4	4	5	-1	4	4	4	0	5
5	PTR	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	4	0	5
6	LL	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	4	0	5
7	GL	5	4	1	4,5	4	4	0	5	5	5	0	5	5	4	1	4,5
8	BRN	5	4	1	4,5	3	4	-1	4	4	5	-1	4	5	4	1	4,5
9	ALF	4	4	0	5	3	4	-1	4	4	5	-1	4	4	4	0	5
10	RR	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	4	0	5
11	ER	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	4	0	5
12	MRV	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4	4	4	0	5
13	LR	4	4	0	5	3	4	-1	4	3	5	-2	3	4	4	0	5
14	DR	5	4	1	4,5	4	4	0	5	5	5	0	5	4	4	0	5
15	AN	4	4	0	5	4	4	0	5	4	5	-1	4	3	4	-1	4
16	FW	5	4	1	4,5	5	4	1	4,5	5	5	0	5	4	4	0	5
17	NN	4	4	0	5	3	4	-1	4	4	5	-1	4	4	4	0	5
18	JL	5	4	1	4,5	5	4	1	4,5	5	5	0	5	4	4	0	5
19	OV	3	4	-1	4	4	4	0	5	3	5	-2	3	2	4	-2	3

Pada tabel 2.9 menunjukkan sub-aspek TJ01 mempunyai nilai *gap* yang didominasi dengan nilai 0, hal ini sangat baik karena karyawan memiliki tingkat yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk sub-aspek TJ02 mempunyai nilai *gap* didominasi dengan nilai 0, hal ini sangat baik karena karyawan berani untuk mengakui kesalahannya dalam bekerja. Dan untuk TJ03 mempunyai nilai *gap* yang didominasi dengan nilai -1, hal ini kurang baik karena karyawan kurang bertanggung jawab ketika ada kesalahan. Dan untuk TJ04 mempunyai nilai *gap* 0, hal ini sangat baik karena karyawan bertanggung jawab dalam menebus kesalahan.

4.3.3 Pengelompokan *Core factor* dan *Secondary factor* dan Perhitungan Nilai Total

Pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* dilakukan dengan memilih sub-aspek mana yang lebih penting dan seberapa penting subaspek tersebut dibandingkan sub-aspek lainnya. Pengelompokan dan perhitungan telah didapatkan dengan menggunakan Metode AHP (yang terdapat pada lampiran 1).

Berdasarkan pengelompokan dengan menggunakan metode AHP, untuk aspek kedisiplinan didapatkan hasil berikut.

Tabel 2.10 Pengelompokan Aspek Kedisiplinan

Sub-aspek	Persentase	Keterangan
Datang Tepat Waktu (K01)	53%	CF
Tidak Melanggar Peraturan (K02)	30%	SF
Berpakaian Rapi (K03)	17%	SF

Dari tabel 2.10 datang tepat waktu (K01) masuk kedalam *core factor* adalah karena persentase dari sub-aspek tersebut lebih dari persentase standart yaitu 33%.

Setelah dilakukan pengelompokan, lalu dilakukan penghitungan nilai total dari *core factor* dan *secondary factor* sesuai dengan jumlah persentase *core factor* dan *secondary factor*.

Berikut adalah nilai total dari aspek kedisiplinan

$$\text{Nilai Total} = (53)\%CF + (47)\%SF$$

Tabel 2.11 Hasil Nilai Total *Core factor* dan *Secondary factor*
Aspek Kedisiplinan

No	Nama	Sub-aspek			CF	SF	Nilai Total
		K01	K02	K03			
1	SVR	4	5	4,5	4	4,75	4,4
2	FT	4	4,5	4,5	4	4,5	4,2
3	AL	4	5	4,5	4	4,75	4,4
4	YL	3	4	4,5	3	4,25	3,6
5	PTR	5	5	4,5	5	4,75	4,9
6	LL	5	4,5	3,5	5	4	4,5
7	GL	3	5	4,5	3	4,75	3,8
8	BRN	4	4	5	4	4,5	4,2
9	ALF	2	4	4,5	2	4,25	3,1
10	RR	3	5	4,5	3	4,75	3,8
11	ER	3	5	4,5	3	4,75	3,8
12	MRV	4	4	4,5	4	4,25	4,1
13	LR	5	5	4,5	5	4,75	4,9

14	DR	4	4,5	4,5	4	4,5	4,2
15	AN	4	5	5	4	5	4,5
16	FW	4	5	4,5	4	4,75	4,4
17	NN	3	5	4,5	3	4,75	3,8
18	JL	4	5	4,5	4	4,75	4,4
19	OV	2	4	4,5	2	4,25	3,1

Berdasarkan pengelompokan dengan menggunakan metode AHP, untuk aspek sikap didapatkan hasil berikut.

Tabel 2.12 Pengelompokan Aspek Sikap Kerja

Sub-aspek	Persentase	Keterangan
Attitude Bekerja (S01)	24%	CF
Bekerja Kelompok (S02)	8%	SF
Inisiatif Bekerja (S03)	23%	CF
Tekun Dalam Bekerja (S04)	8%	SF
Mau Belajar (S05)	8%	SF
Kinerja Meningkat (S06)	30%	CF

Dari tabel 2.12 sub-aspek attitude bekerja (S01), inisiatif bekerja (S03), dan kinerja meningkat (S06) masuk kedalam *core factor* adalah karena persentase dari sub-aspek tersebut lebih dari persentase standart yaitu 17%.

Setelah dilakukan pengelompokan, lalu dilakukan penghitungan nilai total dari *core factor* dan *secondary factor* sesuai dengan jumlah persentase *core factor* dan *secondary factor*.

Berikut adalah nilai total dari aspek sikap kerja

$$\text{Nilai Total} = (76\%)CF + (24\%)SF$$

Tabel 2.13 Hasil Nilai Total *Core factor* dan *Secondary factor* Aspek Sikap

No	Nama	Sub-aspek						CF	SF	Nilai Total
		S01	S02	S03	S04	S05	S06			
1	SVR	4,5	5	5	5	5	3	4,2	5,0	4,4
2	FT	5	5	4	4	5	3	4,0	4,7	4,2
3	AL	5	5	5	5	5	4	4,7	5,0	4,7
4	YL	5	5	4	5	5	3	4,0	5,0	4,2
5	PTR	4,5	5	4	4,5	4,5	5	4,5	4,7	4,5
6	LL	5	5	4	4,5	4,5	5	4,7	4,7	4,7
7	GL	5	5	5	5	5	4	4,7	5,0	4,7
8	BRN	4	5	5	5	5	5	4,7	5,0	4,7
9	ALF	5	5	5	5	5	4	4,7	5,0	4,7
10	RR	3	4	4	5	5	4	3,7	4,7	3,9

11	ER	5	4	4	4	4,5	4	4,3	4,2	4,3
12	MRV	5	4	3	5	4,5	5	4,3	4,5	4,4
13	LR	2	4	4	4	4	3	3,0	4,0	3,2
14	DR	4,5	4	5	4,5	4,5	4	4,5	4,3	4,5
15	AN	4	4	4	5	5	3	3,7	4,7	3,9
16	FW	4,5	5	4	5	4,5	5	4,5	4,8	4,6
17	NN	3	4	4	5	5	4	3,7	4,7	3,9
18	JL	5	4,5	5	4,5	5	4	4,7	4,7	4,7
19	OV	5	5	3	4	4	3	3,7	4,3	3,8

Berdasarkan pengelompokan dengan menggunakan metode AHP, untuk aspek pengetahuan didapatkan hasil berikut.

Tabel 2.14 Pengelompokan Aspek Pengetahuan

Sub-aspek	Persentase	Keterangan
Peraturan Kerja (P01)	17%	SF
Pengetahuan Produk (P02)	37%	CF
Pengetahuan CS (P03)	46%	CF

Dari tabel 2.14 pengetahuan produk (P02) dan pengetahuan cs (P03) masuk kedalam *core factor* adalah karena persentase dari sub-aspek tersebut lebih dari persentase standart yaitu 33%.

Setelah dilakukan pengelompokan, lalu dilakukan penghitungan nilai total dari *core factor* dan *secondary factor* sesuai dengan jumlah persentase *core factor* dan *secondary factor*.

Berikut adalah nilai total dari aspek pengetahuan

$$\text{Nilai Total} = (83\%)CF + (17\%)SF$$

Tabel 2.15 Hasil Nilai Total *Core factor* dan *Secondary factor*
Aspek Pengetahuan

No	Nama	Sub-aspek			CF	SF	Nilai Total
		P01	P02	P03			
1	SVR	4	4	3	3,5	4	3,6
2	FT	4,5	5	4	4,5	4,5	4,5
3	AL	5	5	5	5	5	5,0
4	YL	5	4	4	4	5	4,2
5	PTR	4	2	3	2,5	4	2,8
6	LL	4	3	3	3	4	3,2
7	GL	5	4	4	4	5	4,2
8	BRN	4	4	3	3,5	4	3,6
9	ALF	3	4	4	4	3	3,8
10	RR	4,5	5	4	4,5	4,5	4,5
11	ER	5	4	4	4	5	4,2
12	MRV	3	3	3	3	3	3,0
13	LR	5	3	2	2,5	5	2,9
14	DR	5	5	4	4,5	5	4,6
15	AN	5	4	4	4	5	4,2
16	FW	5	5	3	4	5	4,2
17	NN	5	4	3	3,5	5	3,8

18	JL	4,5	5	5	5	4,5	4,9
19	OV	5	5	5	5	5	5,0

Berdasarkan pengelompokan dengan menggunakan metode AHP, untuk aspek hasil kerja didapatkan hasil berikut.

Tabel 2.16 Pengelompokan Aspek Hasil Kerja

Sub-aspek	Persentase	Keterangan
Sesuai SOP (HK01)	25%	SF
Bekerja dalam <i>speed</i> yang sudah ditentukan (HK02)	75%	CF

Dari tabel 2.16 bekerja dalam *speed* yang ditentukan (HK02) masuk kedalam *core factor* adalah karena persentase dari sub-aspek tersebut lebih dari persentase standart yaitu 50%.

Setelah dilakukan pengelompokan, lalu dilakukan penghitungan nilai total dari *core factor* dan *secondary factor* sesuai dengan jumlah persentase *core factor* dan *secondary factor*.

Berikut adalah nilai total dari aspek hasil kerja

$$\text{Nilai Total} = (75)\%CF + (25)\%SF$$

Tabel 2.17 Hasil Nilai Total *Core factor* dan *Secondary factor* Aspek Hasil Kerja

No	Nama	Sub-aspek		CF	SF	Nilai Total
		HK01	HK02			
1	SVR	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
2	FT	4,5	5	5	4,5	4,9

3	AL	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
4	YL	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
5	PTR	4,5	4	4	4,5	4,1
6	LL	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
7	GL	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
8	BRN	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
9	ALF	3,5	4,5	4,5	3,5	4,3
10	RR	3,5	5	5	3,5	4,6
11	ER	4,5	3	3	4,5	3,4
12	MRV	5	5	5	5	5,0
13	LR	4,5	3	3	4,5	3,4
14	DR	3,5	4,5	4,5	3,5	4,3
15	AN	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
16	FW	3,5	4,5	4,5	3,5	4,3
17	NN	4,5	5	5	4,5	4,9
18	JL	3,5	4,5	4,5	3,5	4,3
19	OV	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5

Berdasarkan pengelompokan dengan menggunakan metode AHP, untuk aspek tanggung jawab didapatkan hasil berikut.

Tabel 2.18 pengelompokan aspek tanggung jawab

Sub-aspek	Persentase	Keterangan
Penyelesaian Pekerjaan (TJ01)	22%	SF
Mengakui Kesalahan (TJ02)	23%	SF

Tanggung Jawab Kesalahan (TJ03)	45%	CF
Penyelesaian Hukuman (TJ04)	10%	SF

Dari tabel 2.18 tanggung jawab kesalahan (TJ03) masuk kedalam *core factor* adalah karena persentase dari sub-aspek tersebut lebih dari persentase standart yaitu 25%.

Setelah dilakukan pengelompokan, lalu dilakukan penghitungan nilai total dari *core factor* dan *secondary factor* sesuai dengan jumlah persentase *core factor* dan *secondary factor*.

Berikut adalah nilai total dari aspek tanggung jawab

$$\text{Nilai Total} = (45)\% \text{CF} + (55)\% \text{SF}$$

Tabel 2.19 Hasil Nilai Total *Core factor* dan *Secondary factor* Aspek Tanggung Jawab

No	Nama	Sub-aspek				CF	SF	Nilai Total
		TJ01	TJ02	TJ03	TJ04			
1	SVR	4,5	5	5	4,5	5	4,7	4,8
2	FT	5	4	4	5	4	4,7	4,4
3	AL	5	5	4	5	4	5,0	4,6
4	YL	5	4	4	5	4	4,7	4,4
5	PTR	5	5	4	5	4	5,0	4,6
6	LL	5	5	4	5	4	5,0	4,6
7	GL	4,5	5	5	4,5	5	4,7	4,8
8	BRN	4,5	4	4	4,5	4	4,3	4,2

9	ALF	5	4	4	5	4	4,7	4,4
10	RR	5	5	4	5	4	5,0	4,6
11	ER	5	5	4	5	4	5,0	4,6
12	MRV	5	5	4	5	4	5,0	4,6
13	LR	5	4	3	5	3	4,7	3,9
14	DR	4,5	5	5	5	5	4,8	4,9
15	AN	5	5	4	4	4	4,7	4,4
16	FW	4,5	4,5	5	5	5	4,7	4,8
17	NN	5	4	4	5	4	4,7	4,4
18	JL	4,5	4,5	5	5	5	4,7	4,8
19	OV	4	5	3	3	3	4,0	3,6

4.3.4 Perhitungan Hasil Akhir dan penentuan Ranking

Setelah mendapatkan nilai total, lalu akan dijumlahkan semua nilai total tersebut berdasarkan setiap aspek dengan persentase yang sudah ditentukan untuk setiap aspeknya dengan menggunakan metode AHP (dapat dilihat pada lampiran 1).

Berikut adalah hasil persentase dari 5 aspek dengan menggunakan AHP.

Tabel 2.20 Perhitungan akhir

Aspek	persentase
Disiplin	11%
Sikap	27%
Pengetahuan	14%
Hasil Kerja	8%
Tanggung Jawab	40%
Total	100%

Sumber : Kuesioner pada lampiran 4

Dari tabel 2.20 diatas, maka menjadi rumus sebagai berikut,

$$NK = (11)\%ND + (27)\%NS + (14)\%NP + (8)\%NHK + (40)\%NTJ$$

Keterangan : NK : Nilai Kinerja

ND : Nilai Disiplin

NS : Nilai Sikap

NP : Nilai Pengetahuan

NHK : Nilai Hasil Kerja

NTJ : Nilai Tanggung Jawab

(%) : Persentase yang diinputkan

Berikut adalah Tabel Hasil akhir dan penentuan ranking *dessert barista* yang akan diberi penghargaan.

Tabel 2.21 Hasil Kinerja dan Ranking

Perhitungan Hasil Akhir

Nama	Kinerja	Ranking
JL	4,69	1
AL	4,64	2
DR	4,62	3
GL	4,57	4
FW	4,56	5
SVR	4,44	6
LL	4,38	7
FT	4,35	8
PTR	4,30	9
RR	4,29	10
BRN	4,28	11
MRV	4,27	12
ER	4,25	13
ALF	4,24	14
AN	4,23	15
YL	4,23	16
NN	4,13	17
OV	3,85	18
LR	3,66	19

Dari hasil perangkian tabel 2.21 pemilihan karyawan yang akan diberi penghargaan dengan menggunakan metode *profile matching* menunjukkan bahwa karyawan yang pantas dan berhak untuk mendapatkan penghargaan yaitu JL dengan hasil akhir 4,69. JL berhak untuk mendapatkan penghargaan berupa voucher atau bonus dari manajemen *Loffle*.