

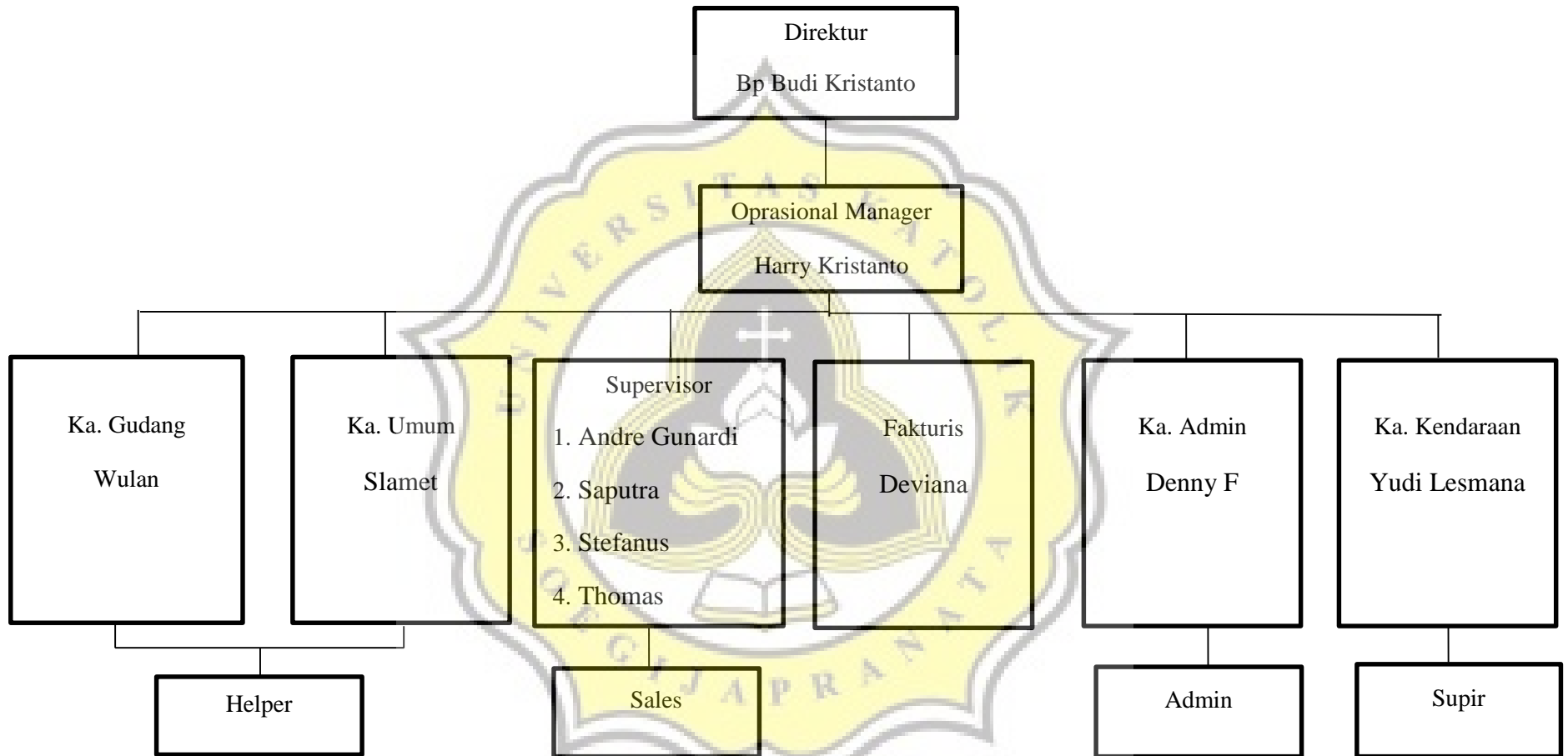
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Dwi Abadi Farma merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi obat-obatan atau farmasi. Obat-obat yang di distribusi seperti Decolgen, procold, mixagrip, salonpas, neoremachyl dan masih banyak lagi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000 dan terus berkembang sampai saat ini. Pada awal berdiri PT. Dwi Abadi Farma Semarang di mulai dengan hanya mendistribusikan obat dalam bentuk tablet dan kemudian terus berkembang sampai dengan obat herbal dan salep. PT. Dwi Abadi Farma Semarang yang di kelola dan di pimpin langsung oleh Bp Budi Kristanto selaku direktur dari PT Dwi Abadi Farma Semarang. Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Candi Blok 2 no 23 Gatot Subroto kecamatan Ngaliyan Semarang. Jam operasional perusahaan ini pada hari Senin-Jumat pk 08.00-16.00. Sedangkan Sabtu Pk 08.00-13.00. PT. Dwi Abadi Farma Semarang memiliki 50 orang karyawan dimana terdiri dari 10 orang manager dan supervisor, 10 orang admin, 10 orang bagian gudang dan 20 orang bagian sales. PT. Dwi Abadi Farma Semarang memiliki stuktur organisasi sebagai berikut,



Gambar 1.1 Stuktur Organisasi

Sumber : Pimpinan Perusahaan PT. Dwi Abadi Farma

4.2 Gambaran Umum responden

Untuk mengetahui gambaran responden secara lebih mendalam, maka akan peneliti jelaskan profil dari 50 (lima puluh) orang responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, antara lain: Bapak Budi Kristianto selaku pimpinan perusahaan; serta terdapat 10 orang manager dan supervisor; 10 orang bagian admin; 10 orang bagian gudang; dan 20 orang sales Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 50 (Lima puluh) orang responden , maka gambaran umum dari responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Gambaran Umum Pendidikan

| Pendidikan | Jenis Kelamin | | Total |
|------------|---------------|-----------|-----------|
| | Laki-laki | Perempuan | |
| SMA | 15 | 2 | 17 |
| S1 | 17 | 16 | 33 |
| Total | 32 | 18 | 50 |

Sumber: Hasil wawancara dengan Pimpinan PT. Dwi Abadi Farma Semarang

Pada tabel 2 gambaran umum pendidikan di atas dimana tingkat pendidikan pada perusahaan ini yang paling dominan adalah S1 terdapat 33 orang karyawan dan pada jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-laki dengan 32 orang karyawan

Tabel 3. Gambaran umum usia

| Usia | Jenis Kelamin | | Total |
|-------------|---------------|-----------|-----------|
| | Laki-laki | Perempuan | |
| 20-30 Tahun | 6 | 5 | 11 |
| 31-40 Tahun | 17 | 8 | 25 |
| 41-50 Tahun | 9 | 5 | 14 |
| Total | 32 | 18 | 50 |

Sumber: Hasil wawancara dengan Pimpinan PT. Dwi Abadi Farma Semarang

Pada tabel 3 gambaran umum usia diatas di jelaskan bahwa pada perusahaan ini rentang usia yang dominan yaitu pada rentang usia 31-40 tahun dengan jenis kelamin laki-laki terdapat 17 orang karyawan dan perempuan terdapat 8 orang karyawan dan pada perusahaan ini jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-

laki dengan jumlah karyawan 32 orang karyawan. Maka rata-rata pada perusahaan PT. Dwi Abadi Farma Semarang memiliki rentang usia 31-40 tahun.

Tabel 4. Gambaran umum jabatan

| Jabatan | Jenis Kelamin | | Total |
|------------------------|---------------|-----------|-----------|
| | Laki-laki | Perempuan | |
| Manager dan supervisor | 8 | 2 | 10 |
| Admin | 2 | 8 | 10 |
| Sales | 12 | 8 | 20 |
| Gudang dan kendaraan | 10 | 0 | 10 |
| Total | 32 | 18 | 50 |

Sumber: Hasil wawancara dengan Pimpinan PT. Dwi Abadi Farma Semarang

Pada tabel 4 gambaran umum jabatan diatas pada PT. Dwi Abadi Farma Semarang yang paling dominan adalah jabatan sales dengan 20 orang karyawan dan untuk jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-laki dengan 32 orang karyawan .

4.3 Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pemilihan karyawan berprestasi menggunakan metode *profile matching*. Metode *profile matching* memiliki keunggulan bila di dibandingkan dengan metode lain nya yaitu menghasilkan alternative yang lebih sedikit serta memiliki waktu yang lebih singkat di dibandingkan dengan metode lain,berdasarkan buku Kusri (2007).

Langkah-langkah dalam metode *profile matching* sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria yang di gunakan
2. Menentukan profil jabatan
3. Menghitung Hasil Pemetaan *Gap Kompetensi*.
4. Menghitung Presentase untuk pengelompokan *core dan secondary factor* dengan metode AHP
5. Menghitung dan Mengelompokkan *Core Factor dan Secondary Factor*.

6. Menghitung Nilai Total Tiap Aspek.
7. Menghitung Hasil Akhir (Ranking).

Berikut langka-langkah Analisis dalam metode *profile matching* adalah sebagai berikut.

A. Menentukan Kriteria

Langkah pertama dalam metode *profile matching* adalah menentukan variabel-variabel yang nantinya digunakan sebagai kriteria penilaian karyawan terhadap jabatan. Data kriteria dan sub kriteria di peroleh berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan manager perusahaan .Berikut merupakan kriteria dan sub kreteria :

Tabel 5. Kriteria dan Sub kriteria

| Kriteria | Sub Kriteria |
|-------------------------|---|
| Kriteria Disiplin | D01: Kemampuan dalam distribusi obat |
| | D02: Tanggung jawab dalam bekerja |
| | D03: Berpakaian rapi |
| | D04: Hadir tepat waktu |
| Kriteria Sikap kerja | SK01: Bersikap Aktif |
| | SK02 : Ketelitian dan tanggung jawab |
| | SK03: Kehati-hatian |
| | SK04: Membantu rekan |
| | SK05: Pengendalian diri |
| Kriteria Prestasi Kerja | P01: Bekerja dengan SOP |
| | P02: Dorongan ber prestasi |
| | P03: Menyelesaikan tugas di atas rata-rata |
| | P04: Melakukan pembelajaran terhadap proses |
| | P05:Perbaikan untuk kinerja yang optimal |

Sumber: Wawancara dengan pimpinan perusahaan (Lampiran 4)

B. Menentukan Profile jabatan

Profile jabatan merupakan standar nilai yang ditetapkan perusahaan kepada setiap sub kriteria yang akan di analisis. Profile jabatan atau standart nilai tersebut di peroleh dari informasi langsung pimpinan perusahaan melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan terdapat pada lampiran 5 . Profile jabatan level 1 ini terdiri dari jabatan manager oprational, ka. Gudang, ka. umum, supervisor, fakturis, ka.

admin, ka. Kendaraan. Sedangkan profile jabatan level 2 ini terdiri dari jabatan staff helper, sales, admin, supir. Berikut merupakan profile jabatan level 1 dan level 2:

Tabel 6. Profile Jabatan Pada Jabatan Level 1 dan 2

| Kriteria Disiplin | | | | | | | | | |
|-------------------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| D01 | | D02 | | D03 | | D04 | | | |
| L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| Kriteria Sikap kerja | | | | | | | | | |
| SK01 | | SK02 | | SK03 | | SK04 | | SK05 | |
| L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| Kriteria Prestasi Kerja | | | | | | | | | |
| P01 | | P02 | | P03 | | P04 | | P05 | |
| L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 | L 1 | L 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |

Sumber: Lampiran 5

Keterangan :

| |
|---|
| L1 : Jabatan Level 1 |
| L 2 : Jabatan Level 2 |
| D01: Kemampuan dalam distribusi obat |
| D02: Tanggung jawab dalam bekerja |
| D03: Berpakaian rapi |
| D04: Hadir tepat waktu |
| SK01: Bersikap Aktif |
| SK02 : Ketelitian dan tanggung jawab |
| SK03: Kehati-hatian |
| SK04: Membantu rekan |
| SK05: Pengendalian diri |
| P01: Bekerja dengan SOP |
| P02: Dorongan ber prestasi |
| P03: Menyelesaikan tugas di atas rata-rata |
| P04: Melakukan pembelajaran terhadap proses |
| P05:Perbaikan untuk kinerja yang optimal |

Berdasarkan tabel 6 profile jabatan level 1 dan 2 dari ke tiga kriteria yang di sebutkan terdapat perolehan angka 5 dan perolehan angka 4, perolehan angka tersebut berasal dari hasil kuesioner dengan pimpinan perusahaan (Lampiran 5) Dipilihnya standar nilai 5 pada jabatan level 1 karena pada jabatan ini memiliki tanggung jawab yang lebih besar sehingga di tuntutan untuk bekerja di perfoma puncak , selain itu pada level 1 juga terdapat standar nilai 4 dengan tujuan agar jabatan level 1 mampu berkembang dan dapat termotivasi untuk selalu diatas standar nilai yang ada. Pada jabatan level2 standar nilai yang di berikan adalah 4 karena jabatan level 2 memiliki tanggung jawab yang kecil namun karyawan tetep di tuntutan untuk mengembangkan diri nya

C. Menghitung Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi

Langkah ke tiga adalah menghitung pemetaan *Gap* kompetensi yang di peroleh dari pengurangan profile karyawan dengan profile jabatan sehingga akan menghasilkan *Gap* .*Gap* berfungsi sebagai alat yang dapat di gunakan untuk menentukan bobot nilai pada langkah perhitungan berikutnya

Dalam menghitung hasil pemetaan *Gap* kompetensi terdapat beberapa langkah-langkah perhitungan yang meliputi :

a) Perhitungan **GAP** kompetensi

Gap adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan.. Rumus yang di gunakan untuk menghitung hasil pemetaan *GAP* kompetensi adalah :

$$Gap = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$$

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai dengan patokan nilai pada tabel bobot nilai *gap*.

b) Penentuan Bobot Nilai **GAP**

Berikut merupakan tabel bobot nilai *GAP* seperti pada tabel 8 yang di gunakan sebagai pedoman untuk menentukan hasil bobot nilai *GAP*:

Tabel 7. Bobot Nilai GAP

| No | Selisih | Bobot Nilai | Keterangan |
|----|---------|-------------|--|
| 1 | 0 | 5 | Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan) |
| 2 | 1 | 4,5 | Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level |
| 3 | -1 | 4 | Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level |
| 4 | 2 | 3,5 | Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level |
| 5 | -2 | 3 | Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level |
| 6 | 3 | 2,5 | Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level |
| 7 | -3 | 2 | Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level |
| 8 | 4 | 1,5 | Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level |
| 9 | -4 | 1 | Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level |

Sumber : Kusriani 2007

Pada perhitungan GAP dan penentuan nilai bobot level 1 Kriteria Disiplin ini terdiri dari jabatan manager oprasional, ka. gudang, Ka.umum, supervisor, fakturis, ka. admin, ka. Kendaraan

Berikut adalah Tabel Nilai Bobot Kriteria Disiplin Jabatan Level 1 :

Tabel 8. Nilai Bobot Kriteria Disiplin Jabatan Level 1

| Nama | D01 | | | | D02 | | | | D03 | | | | D04 | | | |
|------------------------------------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|
| | Pk | PJ | GAP | Bobot | PK | PJ | GAP | Bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot |
| Harry Kristanto/Manager Oprasional | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 |
| Wulan/Ka. Gudang | 4 | 5 | -1 | 4 | 3 | 5 | -2 | 3 | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 |
| Andre Gunardi/Supervisor | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Deviana/Fakturis | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Denny F/Ka. Admin | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Yudi lesmana/Ka. Kendaraan | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 3 | 5 | -2 | 3 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Slamet/Ka. umum | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 3 | 5 | -2 | 3 |
| Saputra/Supervisor | 4 | 5 | -1 | 4 | 3 | 5 | -2 | 3 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Stefanus/Supervisor | 3 | 5 | -2 | 3 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 3 | 5 | -2 | 3 |
| Thomas/Supervisor | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 |

Sumber : Lampiran 5 dan lampiran 6

Keterangan :

PK : Profile Karyawan

PJ : Profile Jabatan

D01 :Kemampuan dalam distribusi obat

D02 :Tanggung jawab dalam bekerja

D03 :Berpakaian rapi

D04 : Hadir tepat waktu

Berdasarkan perhitungan GAP dan penentuan nilai bobot pada jabatan level 1 kriteria disiplin pada tabel 8 diatas maka di peroleh hasil GAP dengan angka 0, negative 1 dan 2. Angka 0 (nol) menunjukkan tidak ada selisih atau sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan, sedangkan bila di peroleh hasil GAP negative maka karyawan tersebut memiliki nilai standart di bawah dari profile jabatan yang di tetapkan . Pada jabatan level 1 aspek disiplin ini memiliki kisaran hasil angka GAP sebesar 0 , -1 dan -2 angka 0 berarti sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan, sedangkan untuk nilai -1 berarti Profile karyawan kurang 1 level dari profile jabatan . Dengan demikian jabatan level 1 disiplin memiliki rentang nilai -2 sampai dengan 0 berarti pada jabatan level 1 ini memiliki kinerja yang cukup bagus dimana tidak ada karyawan yang memperoleh nilai GAP -4

Sedangkan pada nilai bobot pada jabatan level 1 memiliki nilai tertinggi 5 dan nilai terendah adalah 3 . Bobot nilai angka 5 memiliki arti tidak ada selisih atau sesuai dengan yang di butuhkan . Sedangkan bobot nilai angka 3 maksudnya adalah karyawan tersebut memiliki profile karyawan kurang 2 level .

Berikut merupakan Tabel Nilai Bobot Kriteria Sikap Kerja Pada Jabatan Level 1

Tabel 9. Nilai Bobot Kriteria Sikap Kerja Pada Jabatan Level 1

| Nama | SK01 | | | | SK02 | | | | SK03 | | | | SK04 | | | | SK05 | | | |
|--|------|----|-----|-------|------|----|-----|-------|------|----|-----|-------|------|----|-----|-------|------|----|-----|-------|
| | PK | PJ | GAP | Bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot |
| Harry Kristanto Manager Oprasional | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 |
| Wulan Ka. Gudang | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 |
| Andre Gunardi Supervisor | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 |
| Deviana Fakturis | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Denny F Ka. Admin | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 |
| Yudi Lesmana Ka. Kendaraan | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | -1 | 4 |
| Slamet Ka. Umum | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Saputra Supervisor | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Stefanus Supervisor | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 3 | 5 | -2 | 3 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Thomas Supervisor | 4 | 5 | -1 | 4 | 3 | 5 | -2 | 3 | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 |

Sumber : Lampiran 5 dan lampiran 6

Keterangan :

PK : Profile Karyawan

PJ : Profile Jabatan

SK01 : Bersikap Aktif

SK02 :Ketelitian dan tanggung jawab

SK03 :Kehati-hatian

SK04 : Membantu rekan

SK05 : Pengendalian diri

Berdasarkan perhitungan GAP dan penentuan nilai bobot pada jabatan level 1 kriteria sikap kerja pada tabel 9 diatas maka di peroleh hasil GAP dengan angka 0, negative 1 dan negative 2. Angka 0 (nol) menunjukkan tidak ada selisih atau sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan, sedangkan bila di peroleh hasil GAP negative maka karyawan tersebut memiliki nilai standart di bawah dari profile jabatan yang di tetapkan . Pada jabatan level 1 aspek disiplin ini memiliki kisaran hasil angka GAP sebesar 0 , -1 dan -2 angka 0 berarti sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan, sedangkan untuk nilai -1 berarti Profile karyawan kurang 1 level dari profile jabatan . Dengan demikian jabatan level 1 sikap kerja memiliki rentang nilai -2 sampai dengan 0 berarti pada jabatan level 1 sikap kerja memiliki kinerja yang cukup bagus dimana tidak ada karyawan yang memperoleh nilai GAP -4

Sedangkan pada penentuan nilai bobot pada jabatan level 1 ini memiliki nilai tertinggi 5 dan nilai terendah adalah 3 . Bobot nilai angka 5 memiliki arti tidak ada selisih atau sesuai dengan yang di butuhkan . Sedangkan bobot nilai angka 3 maksudnya adalah karyawan tersebut memiliki profile karyawan kurang 2 level .

Berikut merupakan Tabel. Nilai Bobot Kriteria Prestasi Kerja Jabatan Level 1:

Tabel 10. Nilai Bobot Kriteria Prestasi Kerja Jabatan Level 1

| Nama | P01 | | | | P02 | | | | P03 | | | | P04 | | | | P05 | | | |
|---------------------------------------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|
| | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot |
| Harry Kristanto Manager Oprasional | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 |
| Wulan Ka. Gudang | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 |
| Andre Gunardi Supervisor | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 |
| Deviana Fakturis | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Denny F Ka. Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Yudi Lesmana Ka. Kendaraan | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Slamet Ka. Umum | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 5 | -1 | 4 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 0 | 5 |
| Saputra Supervisor | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Stefanus Supervisor | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -1 | 3 | 4 | 5 | -2 | 3 | 4 | 5 | -1 | 4 | 4 | 5 | -1 | 4 |
| Thomas Supervisor | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 5 | -2 | 3 | 5 | 5 | 0 | 5 | 3 | 5 | -2 | 3 |

Sumber : Lampiran 5 dan lampiran 6

Keterangan :

PK : Profile Karyawan

PJ : Profile Jabatan

P01 : Bersikap Aktif

P02 :Ketelitian dan tanggung jawab

P03 :Kehati-hatian

P04 : Membantu rekan

P05 : Pengendalian diri

Berdasarkan perhitungan GAP dan penentuan nilai bobot pada jabatan level 1 kriteria prestasi kerja pada tabel 10 diatas maka di peroleh hasil GAP dengan angka 1, 0 (nol), negative 1 dan negative 2. Angka 1 menunjukkan bahwa profile karyawan memiliki kelebihan 1 level sedangkan 0 (nol) menunjukkan tidak ada selisih atau sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan, sedangkan bila di peroleh hasil GAP negative maka karyawan tersebut memiliki nilai standart di bawah dari profile jabatan yang di tetapkan . Pada jabatan level 1 aspek prestasi kerja ini memiliki kisaran hasil angka GAP sebesar 1, 0 , -1 dan -2 angka 0 berarti sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan, sedangkan untuk nilai -1 berarti Profile karyawan kurang 1 level dari profile jabatan . Dengan demikian jabatan level 1 sikap kerja memiliki rentang nilai -2 sampai dengan 0 berarti pada jabatan level 1 prestasi kerja memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kriteria lain nya di level 1 dimana tidak ada karyawan yang memperoleh nilai GAP -4 dan terdapat perolehan angka GAP 1

Sedangkan pada penentuan nilai bobot pada jabatan level 1 ini memiliki nilai tertinggi 5 dan nilai terendah adalah 3 . Bobot nilai angka 5 memiliki arti tidak ada selisih atau sesuai dengan yang di butuhkan . Sedangkan bobot nilai angka 3 maksudnya adalah karyawan tersebut memiliki profile karyawan kurang 2 level .

1. Level 2 Kriteria Disiplin, aspek sikap kerja, aspek prestasi kerja. Level 2 pada aspek disiplin ini terdiri dari jabatan helper, sales, admin, supir.

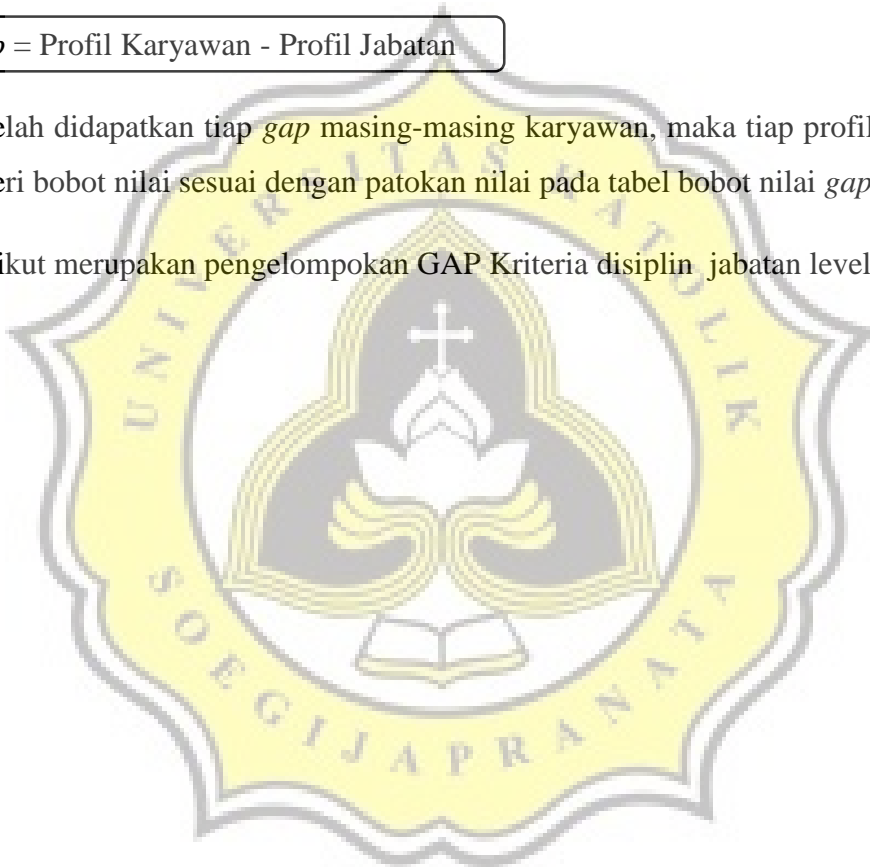
Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai dengan patokan nilai pada tabel bobot nilai *gap*.

Gap adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan.. Rumus yang di gunakan untuk menghitung hasil pemetaan GAP kompetensi adalah :

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$$

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai dengan patokan nilai pada tabel bobot nilai *gap*.

Berikut merupakan pengelompokan GAP Kriteria disiplin jabatan level 2:



Tabel 11. Nilai Bobot Kriteria Disiplin Jabatan Level 2

| Nama | D01 | | | | D02 | | | | D03 | | | | D04 | | | |
|-------------------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|
| | Pk | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot |
| Admin | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anis/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Yenni/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Listi/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Endang/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Yuni/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Diana/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Gunawan /Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Valentino/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Endah/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Novi/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Kendaraan | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bambang/Kendaraan | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Tommy/Kendaraan | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Helper | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hadi/ Helper | 3 | 4 | -1 | 5 | 2 | 4 | -2 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Teddy/ Helper | 3 | 4 | -1 | 4.5 | 2 | 4 | -2 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Hendra/ Helper | 4 | 4 | 0 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 5 | 4 | 4 | 0 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Totok/ Helper | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 3 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Ivan/ Helper | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 3 | 3 | 4 | -1 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Sugeng/ Helper | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Tono/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Priyono/ Helper | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Sales | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lukas/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 4.5 |
| Albert/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 4.5 |
| Budi/ Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4.5 |

Lanjutan Tabel 11. Nilai Bobot Kriteria Disiplin Jabatan Level 2

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|----|-----|---|---|----|-----|---|---|----|-----|---|---|----|-----|
| Surya/Sales | 4 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Ahmad/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| Kevin/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| Rahmat/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| Raden/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 5 |
| Hastuti/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 4 |
| Indra/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 5 |
| Yohanes/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 5 |
| Hidayat/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 4.5 |
| Bagus/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| Arief/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Devi/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| Dina/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 4.5 |
| Diana/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Amalia/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 4.5 |
| Utami/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Puji/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 2 | 4 | -2 | 3 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |

Sumber : Lampiran 5 dan lampiran 6

Keterangan :

PK : Profile Karyawan

PJ : Profile Jabatan

D01 :Kemampuan dalam distribusi obat

D02 :Tanggung jawab dalam bekerja

D03 :Berpakaian rapi

D04 : Hadir tepat waktu

Berdasarkan perhitungan GAP dan penentuan nilai bobot pada jabatan level 2 kriteria disiplin pada tabel 11 diatas maka di peroleh hasil GAP dengan angka 0, positive dan negative. Angka yang memiliki positive berarti karyawan tersebut memiliki nilai yang melebihi dari standar nilai profile jabatan yang di tetapkan sedangkan bila di peroleh hasil GAP negative maka karyawan tersebut memiliki nilai standart di bawah dari profile jabatan yang di tetapkan . Pada jabatan level 2 aspek disiplin ini memiliki kisaran angka GAP sebesar 1 sampai -2 angka 1 berarti nilai profile karyawan melebihi 1 level nilai standart profile jabatan, sedangkan untuk nilai 0 berarti tidak ada selisih atau sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan. Pada perhitungan Gap pada jabatan level 2 memiliki perolehan nilai negative paling tinggi adalah -2 dan nilai positive paling tinggi 1 berarti pada jabatan level 1 ini memiliki kinerja yang cukup bagus dimana tidak ada karyawan yang memperoleh nilai GAP -4

Sedangkan pada penentuan nilai bobot pada jabatan level 1 ini memiliki nilai tertinggi 5 dan nilai terendah adalah 3 . Bobot nilai angka 5 memiliki arti tidak ada selisih atau sesuai dengan yang di butuhkan . Sedangkan bobot nilai angka 3 maksudnya adalah karyawan tersebut memiliki profile karyawan kurang 2 level .

Berikut merupakan bobot nilai kriteria sikap kerja jabatan level 2 :

Tabel 12. Bobot Nilai Kriteria Sikap Kerja Jabatan Level 2

| Nama | SK01 | | | | SK02 | | | | SK03 | | | | SK04 | | | | SK05 | | | |
|-------------------|------|----|-----|-------|------|----|-----|-------|------|----|-----|-------|------|----|-----|-------|------|----|-----|-------|
| | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot |
| Admin | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anis/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Yenni/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Listi/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Endang/Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Yuni/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Diana/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Gunawan /Admin | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Valentino/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Endah/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Novi/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Kendaraan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bambang/Kendaraan | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Tommy/Kendaraan | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Helper | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hadi// Helper | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Teddy / Helper | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Hendra/ Helper | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Totok/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Ivan/ Helper | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 |
| Sugeng/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Tono/ Helper | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Priyono/ Helper | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Sales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lukas/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Albert/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Budi/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Surya/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |

Lanjutan Tabel 12. Bobot Nilai Kriteria Sikap Kerja Jabatan Level 2

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|----|-----|---|---|----|-----|---|---|----|-----|---|---|-----|-----|---|---|----|-----|
| Ahmad/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Kevin/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Rahmat/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Raden/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Hastuti/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Indra/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Yohanes/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Hidayat/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 2 | 4 | -2 | 3 |
| Bagus/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Arief/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Devi/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Dina/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 |
| Diana/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Amalia/Sales | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 2 | 4 | -2 | 3 |
| Utami/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Puji/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 |

Sumber : Lampiran 5 dan lampiran 6

Keterangan :

PK : Profile Karyawan

PJ : Profile Jabatan

SK01 : Bersikap Aktif

SK02 :Ketelitian dan tanggung jawab

SK03 :Kehati-hatian

SK04 : Membantu rekan

SK05 : Pengendalian diri

Berdasarkan perhitungan GAP dan penentuan nilai bobot pada jabatan level 2 Kriteria sikap kerja pada tabel 12 diatas maka di peroleh hasil GAP dengan angka 0, positive dan negative. Angka yang memiliki positive berarti karyawan tersebut memiliki nilai yang melebihi dari standar nilai profile jabatan yang di tetapkan sedangkan bila di peroleh hasil GAP negative maka karyawan tersebut memiliki nilai standart di bawah dari profile jabatan yang di tetapkan . Pada jabatan level 2 aspek sikap kerja ini memiliki kisaran angka GAP sebesar 1 sampai -2 angka 1 berarti nilai profile karyawan melebihi 1 level nilai standart profile jabatan, sedangkan untuk nilai 0 berarti tidak ada selisih atau sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan. Pada perhitungan Gap pada jabatan level 2 memiliki perolehan nilai negative paling tinggi adalah -2 dan nilai positive paling tinggi 1 berarti pada jabatan level 1 ini memiliki kinerja yang cukup bagus dimana tidak ada karyawan yang memperoleh nilai GAP -4

Sedangkan pada penentuan nilai bobot pada jabatan level 1 ini memiliki nilai tertinggi 5 dan nilai terendah adalah 3 . Bobot nilai angka 5 memiliki arti tidak ada selisih atau sesuai dengan yang di butuhkan . Sedangkan bobot nilai angka 3 maksudnya adalah karyawan tersebut memiliki profile karyawan kurang 2 level.

Berikut merupakan tabel aspek prestasi kerja jabatan level 2:

Tabel 13. Bobot Nilai Kriteria Prestasi Kerja Jabatan Level 2

| Nama | P01 | | | | P02 | | | | P03 | | | | P04 | | | | P05 | | | |
|-------------------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|-----|----|-----|-------|
| | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot | PK | PJ | GAP | bobot |
| Admin | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Anis/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Yenni/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Listi/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Endang/Admin | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Yuni/Admin | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Diana/Admin | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Gunawan /Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Valentino/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Endah/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Novi/Admin | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Kendaraan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bambang/Kendaraan | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Tommy/Kendaraan | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 |

Lanjutan Tabel 13. Bobot Nilai Kriteria Prestasi Kerja Jabatan Level 2

| Helper | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|-----|---|---|----|-----|---|---|----|-----|
| Hadi/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Hendra/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Hendra/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Teddy/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Totok/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Ivan/ Helper | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Sugeng/ Helper | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Tono/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 2 | 4 | -2 | 3 |
| Priyono/ Helper | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 |
| Sales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lukas/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Albert/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Budi/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Surya/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |

Lanjutan Tabel 13. Bobot Nilai Kriteria Prestasi Kerja Jabatan Level 2

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|-----|---|---|----|-----|---|---|----|-----|
| Ahmad/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Kevin/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Rahmat/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Raden/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Hastuti/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 2 | 4 | -2 | 3 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Indra/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Yohanes/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 2 | 4 | -2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Hidayat/Sales | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Bagus/Sales | 2 | 4 | -2 | 3 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Arief/Sales | 2 | 4 | -2 | 3 | 2 | 4 | -2 | 3 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 |
| Devi/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Dina/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Diana/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 |
| Amalia/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Utami/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 3 | 4 | -1 | 4 |
| Puji/Sales | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 4 | 4 | 0 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.5 | 2 | 4 | -2 | 3 |

Sumber : Lampiran 5 dan lampiran 6

Keterangan :

PK : Profile Karyawan

PJ : Profile Jabatan

P01 : Bersikap Aktif

P02 :Ketelitian dan tanggung jawab

P03 :Kehati-hatian

P04 : Membantu rekan

P05 : Pengendalian diri

Berdasarkan perhitungan GAP dan penentuan nilai bobot pada jabatan level 2 kriteria presatsi kerja pada tabel 13 diatas maka di peroleh hasil GAP dengan angka 0, positive dan negative. Angka yang memiliki positive berarti karyawan tersebut memiliki nilai yang melebihi dari standar nilai profile jabatan yang di tetapkan sedangkan bila di peroleh hasil GAP negative maka karyawan tersebut memiliki nilai standart di bawah dari profile jabatan yang di tetapkan . Pada jabatan level 2 aspek sikap kerja ini memiliki kisaran angka GAP sebesar 1 sampai -2 angka 1 berarti nilai profile karyawan melebihi 1 level nilai standart profile jabatan, sedangkan untuk nilai 0 berarti tidak ada selisih atau sesuai dengan standar nilai profile jabatan yang di butuhkan. Pada perhitungan Gap pada jabatan level 2 memiliki perolehan nilai negative paling tinggi adalah -2 dan nilai positive paling tinggi 1 berarti pada jabatan level 1 ini memiliki kinerja yang cukup bagus dimana tidak ada karyawan yang memperoleh nilai GAP -4

Sedangkan pada penentuan nilai bobot pada jabatan level 1 ini memiliki nilai tertinggi 5 dan nilai terendah adalah 3 . Bobot nilai angka 5 memiliki arti tidak ada selisih atau sesuai dengan yang di butuhkan . Sedangkan bobot nilai angka 3 maksudnya adalah karyawan tersebut memiliki profile karyawan kurang 2 level

D. Pengelompokan dan Perhitungan *Core* ,*Secondary Factor* dan nilai total

Setelah memperoleh hasil GAP kompetensi dan penentuan bobot maka langkah berikutnya adalah pengelompokan dan perhitungan *core factor*, *secondary factor* dan nilai total. *Core factor* merupakan sub faktor yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Sedangkan *secondary factor* merupakan sub faktor yang tidak terlalu di butuhkan oleh suatu jabatan.

Berdasarkan perhitungan AHP pada lampiran 10 maka di peroleh bobot persentase penentuan *core factor* dan *secondary factor* . Berdasar kan pada pengelompokan *core* dan *secondary factor* tergantung dari jumlah dari sub kriteria yang ada apabila terdapat 4 sub kriteria maka yang menjadi *core factor* adalah yang memiliki bobot persentase diatas 25% . Berikut adalah persentase disiplin *core factor* dan *secondary factor* .

Tabel 14. Persentase Bobot Core dan Secondary Factor Kriteria Disiplin Level 1

| Kode | Persentase | |
|---------------------------------|------------|----|
| Kemampuan dalam distribusi obat | 55.73 % | CF |
| Tanggung jawab dalam bekerja | 24.59% | CF |
| Berpakaian rapi | 9.84% | SF |
| Hadir tepat waktu | 9.84 % | SF |
| 100 % | | |

Berdasarkan tabel 14 maka dapat di rumuskan nilai total kriteria disiplin jabatan level 1 sebagai berikut :

$$\text{Nilai Total} = 80.32 \% \text{ NCF} + 19.68 \% \text{ NSF}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Persentase untuk perhitungan NCF dan NSF di dapat dari hasil perhitungan AHP seperti pada lampiran 10

Sedangkan untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus sebagai berikut:

$$\text{NCF} = \frac{\sum \text{NC}}{\sum \text{IC}}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor* (aspek 1, aspek 2, aspek 3, dst.)

IC : Jumlah *item core factor*

Kriteria pertama yang di nilai dalam menghitung dan mengelompokan *core factor* dan *secondary factor* adalah Kriteria disiplin sebagai berikut

1. Kriteria Disiplin jabatan level 1

Terpilih nya D01 dan D02 sebagai *core factor* karena pada D01 yaitu kemampuan dalam mendistribusikan barang dan D02 yaitu tanggung jawab dalam pekerjaannya sangat penting untuk jabatan level 1 karena sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Sedangkan D03 yaitu berpakaian rapi dan D04 yaitu hadir tepat waktu dianggap *secondary factor* karena dalam hal penilaian kedua factor tersebut hanya dianggap factor penunjang atau pendukung. Level 1 pada aspek disiplin ini terdiri dari jabatan manager oprasional, Ka. gudang, supervisor, fakturis, Ka. admin, Ka. kendaraan. Terpilih nya D01 dan D02 sebagai *core factor* serta D03 dan D04 sebagai *secondary factor* di dapat dari informasi perusahaan dan hasil perhitungan menggunakan metode AHP dengan perhitungan 80.32 % *core factor* dan 19.68 % *secondary factor* sehingga dapat menghasilkan penentuan *core factor* dan *secondary factor* lebih obyektif.

Berikut merupakan tabel nilai *core factor*, *secondary factor* dan nilai total aspek disiplin :

Tabel 15. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Disiplin Level 1

| Nama | Core Factor | | | Secondary factor | | | Nilai total kriteria disiplin (80.32%CF+19.68%SF) |
|---------------------------------------|-------------|-----|-----|------------------|-----|-----|--|
| | D01 | D02 | CF | D03 | D04 | SF | |
| Harry Kristanto Manager Oprasional | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 |
| Wulan Ka. Gudang | 4 | 3 | 3.5 | 4 | 5 | 4.5 | 3.7 |
| Andre Gunardi Supervisor | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 4 | 4 | 4.4 |
| Deviana Fakturis | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 4 | 4 | 4.4 |
| Denny F Ka. Admin | 5 | 4 | 4.5 | 4 | 4 | 4 | 4.4 |
| Yudi Lesmana Ka. Kendaraan | 5 | 4 | 4.5 | 3 | 4 | 3.5 | 4.3 |
| Slamet Ka. Umum | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.5 | 3.9 |
| Saputra Supervisor | 4 | 3 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 3.6 |
| Stefanus Supervisor | 3 | 4 | 3.5 | 4 | 3 | 3.5 | 3.5 |
| Thomas Supervisor | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.5 | 4.1 |

Keterangan:

CF : Rata-rata dari D01 dan D02

SF : Rata-rata dari D03 dan D04

Nilai total aspek disiplin : $(80.32\%CF+19.68\%SF)$

Pada rumus nilai total jabatan level 1 kriteria disiplin di atas terdapat persentase perhitungan 80.32 % NCF dan 19.68 % NSF dimana pada jabatan level 1 ini *core factor* nya memiliki persentase yang lebih tinggi karena dianggap lebih penting dan utama bila di bandingkan dengan *secondary factor* yang hanya memiliki persentase perhitungan 19.68 % hal tersebut di peroleh berdasarkan informasi dari pimpinan perusahaan PT Dwi Abadi Farma Semarang secara langsung serta perhitungan AHP yang rumus perhitungannya terdapat pada lampiran sehingga menghasilkan pembagian presentase yang lebih obyektif.

2. Jabatan level 2 Kriteria Disiplin.

Terpilihnya D01 dan D02 sebagai *core factor* dikarenakan pada D01 yaitu kemampuan dalam mendistribusikan barang dan D02 yaitu tanggung jawab dalam pekerjaannya sangat penting untuk jabatan level 2 karena sangat menentukan keberhasilan dalam pendistribusian obat ke konsumen. Sedangkan D03 yaitu berpakaian rapi dan D04 yaitu hadir tepat waktu dianggap *secondary factor* karena dalam hal penilaian ke dua factor tersebut dianggap sebagai factor penunjang. Terpilihnya D01 dan D02 sebagai *core factor* serta D03 dan D04 sebagai *secondary factor* di dapat dari informasi perusahaan dan hasil perhitungan menggunakan metode AHP sehingga dapat menghasilkan penentuan *core factor* dan *secondary factor* lebih obyektif. Berikut merupakan rumus perhitungan nilai *core factor* dan *secondary factor* aspek disiplin Jabatan level 2 Aspek Disiplin ini terdiri dari jabatan helper, sales, admin, supir.

Berdasarkan perhitungan AHP pada lampiran 10 maka di peroleh bobot persentase penentuan *core factor* dan *secondary factor* . Berdasarkan pada pengelompokan Core dan *secondary factor* tergantung dari jumlah dari sub kriteria yang ada apabila terdapat 4 sub kriteria maka yang menjadi *core factor* adalah yang memiliki bobot persentase diatas 25% . Berikut adalah persentase disiplin *core*

factor dan secondary factor .

Tabel 16. Persentase Bobot Core dan Secondary Factor Kriteria Disiplin Level 2

| Kode | Persentase | |
|---------------------------------|------------|----|
| Kemampuan dalam distribusi obat | 30.68 | CF |
| Tanggung jawab dalam bekerja | 39.43 | CF |
| Berpakaian rapi | 8.71 | SF |
| Hadir tepat waktu | 21.18 | SF |

Berdasarkan tabel 16 maka dapat di rumuskan nilai total Kriteria disiplin jabatan level 2 sebagai berikut :

$$\text{Nilai Total} = (70.11\%CF + 29.89\%SF)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Persentase untuk perhitungan NCF dan NSF di dapat dari hasil perhitungan AHP seperti pada lampiran 10

Berikut merupakan tabel hasil nilai *core factor* , *secondary factor* dan nilai total kriteria disiplin jabatan level 2:

Tabel 17. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Disiplin Level 2

| Nama | Core Factor | | | Secondary factor | | | Nilai Total kriteria disiplin (70.11%CF+29.89%SF) |
|-------------------|-------------|-----|------|------------------|-----|------|--|
| | D01 | D02 | CF | D03 | D04 | SF | |
| Admin | | | | | | | |
| Anis/Admin | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 5 | 5 | 4.83 |
| Yenni/Admin | 5 | 4.5 | 4.75 | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.75 |
| Listi/Admin | 5 | 4.5 | 4.75 | 4.5 | 4.5 | 4.75 | 4.75 |
| Endang/Admin | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Yuni/Admin | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 5 | 5 | 4.82 |
| Diana/Admin | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 4 | 4.5 | 4.68 |
| Gunawan /Admin | 5 | 4.5 | 4.75 | 5 | 4.5 | 4.75 | 4.75 |
| Valentino/Admin | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.75 |
| Endah/Admin | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 3 | 4.23 |
| Novi/Admin | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.5 | 4.15 |
| Kendaraan | | | | | | | |
| Tommy/Kendaraan | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 4.5 | 4.75 | 4.82 |
| Bambang/Kendaraan | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 5 | 5 | 4.75 |
| Helper | | | | | | | |

Lanjutan Tabel 17 .Hasil Nilai *Core Factor* , *Secondary Factor* Dan Nilai Total Kriteria Disiplin Level 2

| | | | | | | | |
|-----------------|-----|-----|------|-----|-----|------|------|
| Hadi/ Helper | 4 | 3 | 3.5 | 5 | 4 | 4.5 | 3.80 |
| Totok/ Helper | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 4 | 4.5 | 3.80 |
| Ivan/ Helper | 4.5 | 5 | 4.75 | 4 | 4 | 4 | 4.50 |
| Teddy/ Helper | 4 | 3 | 3.5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.67 |
| Sugeng/ Helper | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.5 | 4.25 | 4.53 |
| Hendra/ Helper | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.07 |
| Tono/ Helper | 5 | 3 | 4 | 5 | 4.5 | 4.75 | 4.22 |
| Priyono/ Helper | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.75 | 4.22 |
| Sales | | | | | | | |
| Lukas/Sales | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Albert/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 4.65 |
| Budi/Sales | 5 | 4.5 | 4.75 | 5 | 4 | 4.5 | 4.68 |
| Surya/Sales | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.75 |
| Ahmad/Sales | 4 | 4.5 | 4.25 | 5 | 4.5 | 4.75 | 4.40 |
| Kevin/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 3 | 3.83 |
| Rahmat/Sales | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.5 | 4.75 | 4.34 |
| Raden/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 4 | 4 | 4 | 4.10 |

Lanjutan Tabel 17 .Hasil Nilai *Core Factor* , *Secondary Factor* Dan Nilai Total Kriteria Disiplin Level 2

| | | | | | | | |
|---------------|-----|-----|------|---|-----|------|------|
| Hastuti/Sales | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Indra/Sales | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 4 | 4.5 | 4.68 |
| Yohanes/Sales | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 4 | 4.5 | 4.60 |
| Hidayat/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 4 | 5 | 4.5 | 4.50 |
| Bagus/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.25 | 4.43 |
| Arief/Sales | 4 | 4 | 3 | 4 | 4.5 | 4.25 | 3.37 |
| Devi/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 4.25 | 4.43 |
| Dina/Sales | 5 | 4.5 | 4.75 | 5 | 5 | 5 | 4.82 |
| Diana/Sales | 5 | 4.5 | 4.75 | 5 | 5 | 5 | 4.80 |
| Amalia/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 4.65 |
| Utami/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 4.64 |
| Puji/Sales | 4 | 3 | 3.5 | 5 | 5 | 5 | 3.95 |

Keterangan:

CF : Rata-rata dari D01 dan D02

SF : Rata-rata dari D03 dan D04

Nilai total aspek disiplin : $(70.11\%CF+29.89\%SF)$

Pada rumus nilai total jabatan level 2 Kriteria disiplin di atas terdapat persentase perhitungan 70.11 % NCF dan 29.89 % NSF dimana pada jabatan level 2 aspek disiplin ini *core factor* nya memiliki persentase yang lebih tinggi karena dianggap lebih penting dan utama bila di bandingkan dengan *secondary factor* yang hanya memiliki persentase perhitungan sebesar 28.89 % . hal tersebut di peroleh berdasarkan informasi dari pimpinan perusahaan PT Dwi Abadi Farma semarang secara langsung serta perhitungan AHP yang rumus perhitungannya terdapat pada lampiran sehingga menghasilkan pembagian presentase yang lebih obyektif.

Setelah menghitung dan mengelompokan *core factor dan secondary factor* pada aspek disiplin maka langkah berikutnya adalah menghitung dan mengelompokan *core factor dan secondary factor* aspek sikap kerja sebagai berikut

1. Jabatan level 1 Kriteria Sikap Kerja.

Terpilihnya SK02,SK03 sebagai *core factor* dikarenakan pada SK02 yaitu ketelitian dan tanggung jawab,SK03 yaitu kehati-hatian sangat penting untuk jabatan level 1 karena sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Sedangkan SK01 yaitu bersikap aktif dan SK04 yaitu membantu rekan serta , dan SK05 yaitu pengendalian diri dianggap *secondary factor* karena dalam hal penilaian ke dua factor tersebut tidak terlalu di perhitungkan dan dianggap factor penunjang. Level 1 pada kriteria Sikap Kerja ini terdiri dari jabatan Manager Operasional, Ka. Gudang, Supervisor, Fakturis, Ka. Umum, Ka. Kendaraan.

Berdasarkan perhitungan AHP maka di peroleh bobot persentase penentuan *core factor dan secondary factor* . Berdasarkan pada pengelompokan Core dan secondary factor tergantung dari jumlah dari sub kriteria sikap kerja yang ada apabila terdapat 5 sub kriteria maka yang menjadi *core factor* adalah yang memiliki bobot persentase diatas 20% . Berikut adalah

persentase disiplin *core factor* dan *secondary factor* .

Tabel 18. Persentase Bobot Core dan Secondary Factor Kriteria Sikap Kerja Level 1

| Kode | Persentase | |
|-------------------------------|------------|----|
| Bersikap Aktif | 18.99 % | SF |
| Ketelitian dan tanggung jawab | 28.48 % | CF |
| Kehati-hatian | 28.48 % | CF |
| Membantu rekan | 4.29 % | SF |
| Pengendalian diri | 19.76 % | SF |

Berdasarkan tabel 18 maka dapat di rumuskan nilai total kriteria sikap kerja jabatan level 1 sebagai berikut :

$$\text{Nilai Total} = (56.96\% \text{CF} + 43.04\% \text{SF})$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Persentase untuk perhitungan NCF dan NSF di dapat dari hasil perhitungan AHP seperti pada lampiran 10

Berikut merupakan hasil nilai *core factor* , *secondary factor* dan nilai total kriteria sikap kerja level 1:

Tabel 19. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Sikap Kerja Level 1

| Nama | Core Factor | | | Secondary Factor | | | | Nilai total aspek sikap kerja (56.96%CF+43.04 %SF) |
|------------------------------------|-------------|------|-----|------------------|------|------|-----|---|
| | SK02 | SK03 | CF | SK01 | SK04 | SK05 | SF | |
| Harry Kristanto/Manager Oprasional | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.7 |
| Wulan/Ka. Gudang | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 4.6 |
| Andre gunardi/Supervisor | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 4.6 |
| Deviana/Fakturis | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 4.3 |
| Denny F/Ka. Admin | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 4.6 |
| Yudi lesmana/Ka. Kendaraan | 5 | 4 | 4.5 | 4 | 5 | 4 | 4.3 | 4.4 |
| Slamet/Ka. Umum | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.3 | 4.1 |
| Saputra/Supervisor | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.3 | 4.1 |
| Stefanus/Supervisor | 4 | 3 | 3.5 | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 4 |
| Thomas/Supervisor | 3 | 4 | 3.5 | 4 | 5 | 4 | 4.3 | 3.8 |

Keterangan:

CF : Rata-rata dari SK02 dan SK03

SF : Rata-rata dari SK01, SK04 dan SK05

Nilai total aspek disiplin : $(56.96\%CF + 43.04\%SF)$

Pada rumus nilai total jabatan level 1 di atas terdapat persentase perhitungan 56.96 % NCF dan 43.04 % NSF dimana pada jabatan level 1 ini *core factor* nya memiliki persentase yang lebih tinggi karena dianggap lebih penting dan utama bila di bandingkan dengan hal tersebut di peroleh berdasarkan informasi dari pimpinan perusahaan PT Dwi Abadi Farma Semarang secara langsung serta perhitungan AHP yang rumus perhitungannya terdapat pada lampiran sehingga menghasilkan pembagian presentase yang lebih obyektif

2. Jabatan level 2 kriteria sikap kerja

Terpilihnya SK02 dan SK03 sebagai *core factor* dikarenakan pada SK03 yaitu kehati-hatian, SK02 yaitu ketelitian dan tanggung jawab penting untuk jabatan level 2 karena sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut serta penting dalam penilaian kinerja karyawan. Namun bila di bandingkan dengan jabatan level 1 presentase di jabatan level 2 ini lebih kecil dikarenakan tingkat jabatan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Sedangkan SK01 yaitu bersikap aktif dan SK04 yaitu membantu rekan serta SK05 yaitu pengendalian diri hanya di gunakan sebagai bahan evaluasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dianggap *secondary factor* karena dalam hal penilaian kedua factor tersebut tidak terlalu di perhitungkan dan dianggap factor penunjang. Pembagian core dan secondary tersebut di peroleh dari pimpinan perusahaan secara langsung serta perhitungan menggunakan metode AHP sehingga dapat menghasilkan penentuan lebih obyektif. Jabatan level 2 Kriteria Prestasi Kerja. Level 2 pada aspek prestasi kerja ini terdiri dari jabatan helper, sales, admin, supir.

Berdasarkan perhitungan AHP pada lampiran 10 maka di peroleh bobot persentase penentuan *core factor* dan *secondary factor*. Berdasarkan pada pengelompokan Core dan secondary factor tergantung dari jumlah dari sub kriteria yang ada apabila terdapat 5 sub kriteria maka yang menjadi *core factor* adalah yang

memiliki bobot persentase diatas 20% . Berikut adalah persentase disiplin *core factor* dan *secondary factor* .

Tabel 20. Persentase Bobot Core dan Secondary Factor Kriteria Sikap Kerja Level 2

| Kode | Presentase | |
|-------------------------------|-------------|----|
| Bersikap Aktif | 18.62 | SF |
| Ketelitian dan tanggung jawab | 29.52 | CF |
| Kehati-hatian | 27.71 | CF |
| Membantu rekan | 5.53 | SF |
| Pengendalian diri | 18.62 | SF |
| | 100% | |

Berdasarkan tabel 20 maka dapat di rumuskan nilai total kriteria sikap kerja jabatan level 2 sebagai berikut :

$$\text{Nilai Total} = (57.23\%CF + 42.77\%SF)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Persentase untuk perhitungan NCF dan NSF di dapat dari hasil perhitungan AHP seperti pada lampiran 10

Berikut merupakan hasil *core factor* , *secondary factor* dan nilai total kriteria sikap kerja level 2:

Tabel 21. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Sikap Kerja Level 2

| Nama | Core Factor | | | Secondary Factor | | | | Nilai total aspek sikap kerja (57.23%CF+42.77SF) |
|-------------------|-------------|------|------|------------------|------|------|------|---|
| | SK02 | SK03 | CF | SK01 | SK04 | SK05 | SF | |
| ADMIN | | | | | | | | |
| Anis / Admin | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.67 | 4.72 |
| Yenni / Admin | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.67 | 4.72 |
| Listi/Admin | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.5 | 5 | 5 | 4.83 | 4.78 |
| Endang/Admin | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 4.83 | 4.93 |
| Diana/Admin | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.83 | 4.93 |
| Yuni/Admin | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.83 | 4.93 |
| Gunawan/Admin | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 |
| Valentino/Admin | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.83 | 4.64 |
| Endah/Admin | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.67 | 4.29 |
| Novi/Admin | 3 | 4 | 3.5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.83 | 4.07 |
| KENDARAAN | | | | | | | | |
| Tommy/Kendaraan | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4 | 4.3 | 4.41 |
| Bambang/Kendaraan | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

LanjutanTable 21. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Sikap Kerja Level 2

| HELPER | | | | | | | | |
|-----------------|-----|-----|------|-----|-----|-----|------|------|
| Hadi/ Helper | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.67 | 4.57 |
| Teddy/ Helper | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.67 | 4.57 |
| Hendra/ Helper | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Totok/ Helper | 5 | 4.5 | 4.75 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.72 |
| Ivan/ Helper | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.5 | 5 | 3 | 4.17 | 4.51 |
| Sugeng/ Helper | 3 | 4 | 3.5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.14 |
| Tono/ Helper | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.50 |
| Priyono/ Helper | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.50 |
| SALES | | | | | | | | |
| Lukas/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 4 | 4.33 | 4.43 |
| Albert/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.50 |
| Budi/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.50 |
| Surya/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.83 | 4.64 |
| Ahmad/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.83 | 4.64 |
| Kevin/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.71 |

Lanjutan Table 21. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Sikap Kerja Level 2

| | | | | | | | | |
|---------------|-----|-----|------|-----|-----|-----|------|------|
| Rahmat/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.83 | 4.64 |
| Raden/Sales | 3 | 4 | 3.5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.67 | 4.00 |
| Hastuti/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.50 |
| Indra/Sales | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.67 | 4.29 |
| Yohanes/Sales | 3 | 4.5 | 3.75 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.14 |
| Hidayat/Sales | 4.5 | 5 | 4.75 | 4.5 | 4.5 | 3 | 4 | 4.43 |
| Bagus/Sales | 4.5 | 4 | 4.75 | 5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.64 |
| Arief/Sales | 4.5 | 4 | 4.25 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.67 | 4.43 |
| Devi/Sales | 3 | 4 | 3.5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.83 | 4.07 |
| Dina/Sales | 4.5 | 4 | 4.75 | 4.5 | 5 | 3 | 4.17 | 4.50 |
| Diana/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.83 | 4.64 |
| Amalia/Sales | 5 | 4.5 | 4.75 | 4.5 | 4.5 | 3 | 4 | 4.23 |
| Utami/Sales | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.64 |
| Puji/Sales | 4.5 | 5 | 4.75 | 5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.64 |

Keterangan:

CF : Rata-rata dari SK02 dan SK03

SF : Rata-rata dari SK01, SK04 dan SK05

Nilai total aspek disiplin : $(57.23\%CF+42.77SF)$

Pada rumus nilai total jabatan level 2 di atas terdapat persentase perhitungan 57.23 % NCF dan 42.77 % NSF dimana pada jabatan level 2 ini *core factor* nya memiliki persentase yang lebih tinggi karena dianggap lebih penting dan utama bila di bandingkan dengan *secondary factor* yang hanya memiliki persentase perhitungan 42.77 % . hal tersebut di peroleh berdasarkan informasi dari pimpinan perusahaan PT Dwi Abadi Farma Semarang secara langsung serta perhitungan AHP yang rumus perhitungannya terdapat pada lampiran sehingga menghasilkan pembagian presentase yang lebih obyektif

Setelah menghitung dan mengelompokkan *core factor* dan *secondary factor* pada aspek sikap kerja maka langkah berikutnya adalah menghitung dan mengelompokkan *core factor* dan *secondary factor* kriteria prestasi kerja sebagai berikut

C. Kriteria Prestasi Kerja.

1. Jabatan level 1 aspek prestasi kerja

Terpilihnya P01 dan P02 dan P03 sebagai *core factor* dikarenakan pada P01 yaitu bekerja dengan SOP , P02 yaitu menyelesaikan tugas standar rata-rata dan P03 yaitu menyelesaikan tugas di atas rata-rata sangat penting untuk jabatan level 1 karena sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut serta sangat penting dalam penilaian kinerja karyawan. Sedangkan P04 yaitu melakukan pembelajaran terhadap proses dan P04 yaitu perbaikan untuk kinerja yang optimal hanya di gunakan sebagai bahan evaluasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dianggap *secondary factor* karena dalam hal penilaian ke dua factor tersebut tidak terlalu di perhitungkan dan dianggap factor penunjang. Pembagian tersebut di peroleh dari pimpinan perusahaan secara langsung dengan menggunakan perhitungan AHP seperti yang terdapat pada lampiran sehingga menghasilkan pembagian yang lebih obyektif. Level 1 pada aspek prestasi kerja ini terdiri dari

jabatan manager oprational, Ka gudang, supervisor, fakturis, Ka. admin, Ka. Kendaraan .Perhitungan *core factor dan secondary factor*

Berdasarkan perhitungan AHP pada lampiran 10 maka di peroleh bobot persentase penentuan *core factor dan secondary factor* . Berdasar kan pada pengelompokan Core dan secondary factor tergantung dari jumlah dari sub kriteria yang ada apabila terdapat 5 sub kriteria maka yang menjadi *core factor* adalah yang memiliki bobot persentase diatas 20% . Berikut adalah persentase prestasi kerjacobot *core factor dan secondary factor* .

Tabel 22. Persentase Bobot Core dan Secondary Factor Aspek Prestasi Kerja Level 1

| Kode | Persentase | |
|--|--------------|----|
| Bekerja dengan SOP | 33.01 % | CF |
| Dorongan ber prestasi | 26.48 % | CF |
| Menyelesaikan tugas di atas rata-rata | 26.48 % | CF |
| Melakukan pembelajaran terhadap proses | 7.22 % | SF |
| Perbaikan untuk kinerja yang optimal | 6.81 % | SF |
| | 100 % | |

Berdasarkan tabel 22 maka dapat di rumuskan nilai total kriteria prestasi kerja jabatan level 1 sebagai berikut :

$$\text{Nilai Total} = (85.97\%CF + 14.03SF)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Persentase untuk perhitugan NCF dan NSF di dapat dari hasil perhitungan AHP seperti pada lampiran 10

Berikut merupakan hasil *core factor* , *secondary factor* dan nilai total kriteria prestasi kerja level 1:

Tabel 23. Hasil Nilai Core Factor ,Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Prestasi Kerja Level 1

| Nama | <i>Core Factor</i> | | | | <i>Secondary factor</i> | | | <i>Nilai total aspek prestasi kerja</i> <i>(85.97%CF+14.03SF)</i> |
|------------------------------------|--------------------|-----|-----|-----------|-------------------------|-----|-----------|--|
| | P01 | P02 | P03 | <i>CF</i> | P04 | P05 | <i>SF</i> | |
| Harry Kristanto/Manager Oprasional | 5 | 4.5 | 5 | 4.8 | 5 | 5 | 5 | 4.83 |
| Wulan/Ka. Gudang | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 4 | 5 | 4.5 | 4.67 |
| Andre Gunardi/Supervisor | 4.5 | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 4.57 |
| Deviana/ Fakturis | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.86 |
| Denny F/Ka. Admin | 5 | 4.5 | 5 | 4.8 | 5 | 4 | 4.5 | 4.76 |
| Yudi lesmana/Ka. Kendaraan | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.5 | 4.57 |
| Slamet/Ka. Umum | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 5 | 5 | 5 | 4.74 |
| Saputra/Supervisor | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Stefanus/Supervisor | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Thomas/Supervisor | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |

Keterangan:

CF : Rata-rata dari P01 , P02 dan P03

SF : Rata-rata dari P04 dan P05

Nilai total aspek disiplin : $(85.97\%CF+14.03SF)$

Pada rumus nilai total jabatan level 1 di atas terdapat persentase perhitungan sebesar 85.97 % NCF dan 14.03 % NSF dimana pada jabatan level 1 ini *core factor* nya memiliki presentase yang lebih tinggi karena dianggap lebih penting dan utama bila di bandingkan dengan *secondary factor* yang hanya memiliki persentase perhitungan 14.03% . Perolehan persentase angka 85.97 % di karena kan menggambarkan tingkat kepentingan *core factor* tersebut lebih tinggi bila di bandingkan dengan *secondary factor* dan juga bila dibandingkan dengan jabatan level 2. Perolehan presentase angka tersebut di peroleh dari informasi pimpinan perusahaan dengan menggunakan perhitungan AHP sehingga menghasilkan presentase angka yang lebih obyektif .

2. Jabatan level 2 kriteria prestasi kerja

Terpilih nya P01, P02 dan P03 sebagai *core factor* dikarenakan pada P01 yaitu bekerja dengan SOP , P02 yaitu menyelesaikan tugas standar rata-rata dan P03 yaitu melakukan pembelajaran terhadap proses penting untuk jabatan level 2 karena sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut serta penting dalam penilaian kinerja karyawan. Namun bila di bandingkan dengan jabatan level 1 presentase di jabatan level 2 ini presentase nya lebih kecil P04 yaitu perbaikan untuk kinerja yang optimal hanya di gunakan sebagai bahan evaluasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dianggap *secondary factor* karena dalam hal penilaian ke dua factor tersebut tidak terlalu di perhitungkan dan dianggap factor penunjang. Pembagian tersebut di peroleh dari pimpinan perusahaan secara langsung dan perhitungan menggunakan metode AHP seperti yang terdapat pada lampiran sehingga menghasilkan pembagian core dan secondary lebih obyektif. Jabatan level 2 Kriteria Prestasi Kerja. Level 2 pada kriteria prestasi kerja ini terdiri dari jabatan helper, sales, admin, supir.

Berdasarkan perhitungan AHP pada lampiran 10 maka di peroleh bobot persentase penentuan *core factor* dan *secondary factor* . Berdasar kan pada pengelompokan Core dan secondary factor tergantung dari jumlah dari sub kriteria yang ada apabila terdapat 5 sub kriteria maka yang menjadi *core factor* adalah yang memiliki bobot persentase diatas 20% . Berikut adalah persentase disiplin *core factor* dan *secondary factor* .

Tabel 24. Persentase Bobot Core dan Secondary Factor Kriteria Prestasi Kerja Level 2

| Kode | Presentase | |
|--|-------------|----|
| Bekerja dengan SOP | 18.62 | SF |
| Dorongan ber prestasi | 29.52 | CF |
| Menyelesaikan tugas di atas rata-rata | 27.71 | CF |
| Melakukan pembelajaran terhadap proses | 5.53 | SF |
| Perbaiki untuk kinerja yang optimal | 18.62 | SF |
| | 100% | |
| | | |

Berdasarkan tabel 24 maka dapat di rumuskan nilai total aspek prestasi kerja jabatan level 2 sebagai berikut :

$$\text{Nilai Total} = (57.23\%CF + 42.77\%SF)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

Persentase untuk perhitungan NCF dan NSF di dapat dari hasil perhitungan AHP seperti pada lampiran 10

Berikut merupakan hasil *core factor* , *secondary factor* dan nilai total kriteria prestasi kerja level 2:

Tabel 25. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Prestasi Kerja Level 2

| Nama | Core Factor | | | Secondary Factor | | | | Nilai total aspek prestasi kerja (57.23%CF+42.77SF) |
|-------------------|-------------|-----|-----|------------------|-----|-----|------|--|
| | P02 | P03 | CF | P01 | P04 | P05 | SF | |
| Admin | | | | | | | | |
| Anis/Admin | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.83 | 4.93 |
| Yenni/Admin | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.83 | 4.93 |
| Listi/Admin | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.67 | 4.86 |
| Endang/Admin | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 4.33 | 4.43 |
| Yuni/Admin | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 5 | 4.5 | 4.5 |
| Diana/Admin | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 5 | 5 | 4.67 | 4.57 |
| Gunawan /Admin | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 4.43 |
| Valentino/Admin | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.57 |
| Endah/Admin | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 4.14 |
| Novi/Admin | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.29 |
| Kendaraan | | | | | | | | |
| Bambang/Kendaraan | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.5 | 4.33 | 4.43 |
| Tommy/Kendaraan | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Lanjutan Tabel 25. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Prestasi Kerja Level 2

| Helper | | | | | | | | |
|-----------------|---|-----|------|---|-----|-----|------|------|
| Hadi/ Helper | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.67 | 4.89 |
| Teddy/ Helper | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.67 | 4.9 |
| Hendra/ Helper | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.67 | 4.22 |
| Totok/ Helper | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.67 | 4.86 |
| Ivan/ Helper | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.21 |
| Sugeng/ Helper | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.67 | 4.29 |
| Tono/ Helper | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 3 | 4.17 | 4.65 |
| Priyono/ Helper | 5 | 4.5 | 4.75 | 5 | 5 | 3 | 4.33 | 4.57 |
| Sales | | | | | | | | |
| Lukas/Sales | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.86 |
| Albert/Sales | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.29 |
| Budi/Sales | 4 | 4.5 | 4.25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.14 |
| Surya/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.57 |
| Ahmad/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.57 |
| Kevin/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.57 |
| Rahmat/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 4 | 4 | 4.33 | 4.43 |

Lanjutan Tabel 25. Hasil Nilai Core Factor , Secondary Factor Dan Nilai Total Kriteria Prestasi Kerja Level 2

| | | | | | | | | |
|---------------|---|-----|------|---|-----|-----|------|------|
| Raden/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.5 |
| Hastuti/Sales | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4.33 | 4.14 |
| Indra/Sales | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4.5 | 4.17 | 4.65 |
| Yohanes/Sales | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4.5 | 4.17 | 4.65 |
| Hidayat/Sales | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.21 |
| Bagus/Sales | 3 | 4 | 3.5 | 3 | 5 | 4.5 | 4.17 | 3.79 |
| Arief/Sales | 3 | 4 | 3.5 | 3 | 5 | 4.5 | 4.17 | 3.79 |
| Devi/Sales | 5 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.71 |
| Dina/Sales | 5 | 4.5 | 4.75 | 5 | 4.5 | 5 | 4.83 | 4.78 |
| Diana/Sales | 5 | 4.5 | 4.75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.86 |
| Amalia/Sales | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.67 | 4.86 |
| Utami/Sales | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 4.79 |
| Puji/Sales | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 3 | 4.17 | 4.65 |

Keterangan:

CF : Rata-rata dari P02 dan P03

SF : Rata-rata dari P01 , P04 dan P05

Nilai total aspek disiplin : $(85.97\%CF+14.03SF)$

Pada rumus nilai total jabatan level 2 di atas terdapat persentase perhitungan 75.85 % NCF dan 24.13 % NSF dimana pada jabatan level 2 ini *core factor* nya memiliki persentase yang lebih tinggi karena dianggap lebih penting dan utama bila di bandingkan dengan *secondary factor* yang hanya memiliki persentase perhitungan 24.13 % . Namun presentase kepinginan nya tidak sebesar core factor jabatan level 1 Perolehan persentase angka tersebut di peroleh dari informasi pimpinan Perolehan persentase angka 75.85 % di karena kan menggambarkan tingkat kepentingan *core factor* tersebut lebih tinggi bila di bandingkan dengan secondary factor dan juga bila dibandingkan dengan jabatan level 2. Perolehan presentase angka tersebut di peroleh dari informasi pimpinan perusahaan dengan menggunakan perhitungan AHP sehingga menghasilkan presentase angka yang lebih obyektif perusahaan.

F. Menghitung Hasil Akhir (Ranking)

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang dapat dijadikan karyawan yang dapat mengisi suatu jabatan tertentu.

1. Jabatan level 1 ini terdiri dari jabatan manager oprational, ka. gudang, supervisor, fakturis, ka. admin, ka. kendaraan.

Berdasarkan perhitungan AHP pada lampiran 10 maka di peroleh bobot persentase penentuan *core factor* dan *secondary factor* . Berdasar kan pada pengelompokan Core dan secondary factor tergantung dari jumlah dari sub kriteria yang ada apabila terdapat 4 sub kriteria maka yang menjadi *core factor* adalah yang memiliki bobot persentase diatas 25% dan yang di bawah 25% menjadi *secondary factor* . Berikut adalah persentase disiplin *core factor* dan *secondary factor* .

Tabel 26. Persentase Bobot Core

dan Secondary Hasil Akhir Level 1

| | |
|----------------|--------|
| Disiplin | 47.86% |
| Sikap kerja | 47.56% |
| Prestasi Kerja | 4.58% |

Berdasarkan tabel 26 maka dapat di rumuskan hasil akhir sebagai berikut:

$$HA = 47.86 \% N1 + 47.56 \% N2 + 4.58 \% N3$$

Keterangan :

HA : Hasil Akhir

N1 : Nilai Total Kriteria Disiplin

N2 : Nilai Total Kriteria Sikap Kerja

N3 : Nilai Total Kriteria Prestasi Kerja

(X)% : Nilai persen rumus hasil akhir (total 100%)

Pada perhitungan hasil akhir tiap aspek pada jabatan level 1 ini memiliki persentase perhitungan sebagai berikut nilai disiplin sebesar 47.86 % , nilai sikap kerja sebesar 47.56 % , nilai prestasi kerja sebesar 4.58 % Persentase perhitungan hasil akhir tiap aspek diatas di dasari dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dengan menggunakan perhitungan dengan metode AHP sehingga menghasilkan pembagian presentase yang lebih obyektif. Sehingga dapat di peroleh presentase perhitungan seperti pada rumus di atas.

Berikut merupakan tabel rekapitulasi ranking tiap aspek pada karyawan PT Dwi Abadi Farma Semarang.

Tabel 27.Rekapitulasi Skor Total Dan Rangking Tiap Kriteria Pada Karyawan PT. Dwi Abadi Farma

| Nama | (Nd) | (Nsk) | (Np) | Skor Total | Ranking |
|------------------------------------|------|-------|------|------------|---------|
| Harry Kristanto/Manager Oprasional | 4.5 | 4.7 | 4.8 | 4.61 | 1 |
| Wulan/Ka. Gudang | 3.7 | 4.6 | 4.7 | 4.17 | 6 |
| Andre Gunardi/Supervisor | 4.4 | 4.6 | 4.6 | 4.50 | 3 |
| Deviana/Fakturis | 4.4 | 4.3 | 4.9 | 4.38 | 4 |
| Denny F/Ka. Admin | 4.4 | 4.6 | 4.8 | 4.51 | 2 |
| Yudi Lesmana/Ka. Kendaraan | 4.3 | 4.4 | 4.6 | 4.36 | 5 |
| Slamet/Ka. Umum | 3.9 | 4.1 | 4.7 | 4.03 | 7 |
| Saputra/Supervisor | 3.6 | 4.1 | 4 | 3.86 | 9 |
| Stefanus/Supervisor | 3.5 | 4 | 4 | 3.76 | 10 |
| Thomas/Supervisor | 4.1 | 3.8 | 4 | 3.95 | 8 |

Maka dari hasil perhitungan hasil ranking jabatan level 1 diatas dapat di ambil sebuah keputusan bahwa terdapat 5 orang karyawan berprestasi dengan perolehan nilai tertinggi yaitu Harry Kristianto ranking 1 dengan skor 4.61, Denny F ranking 2 dengan skor 4.51. Andre Gunardi ranking 3 dengan skor 4.50,Deviana ranking 4 dengan skor 4.38 dan Yudi Lesmana ranking 5 dengan skor 4,3. Maka lima orang dengan ranking tertinggi tersebut dapat di rekomendasikan menjadi karyawan berprestasi untuk mendapat penghargaan berupa kenaikan jabatan, bonus perbulan nya dari perusahaan atas kinerja yang di lakukan nya

2. Jabatan level 2 menghitung hasil akhir Level 2 pada mengitung hasil akhir ini terdiri dari jabatan helper, sales, admin, supir.

Berikut merupakan hasil perhitungan persentase bobot tiap kriteria dengan metode AHP seperti pada lampiran 10

Tabel 28. Persentase Bobot Core dan Secondary Hasil Akhir Level 2

| | |
|----------------|---------|
| Disiplin | 47.86 % |
| Sikap kerja | 47.56 % |
| Prestasi Kerja | 4.58 % |

Berdasarkan tabel 27 maka dapat di rumuskan hasil akhir sebagai berikut:

$$HA = 47.86 \% N1 + 47.56 \% N2 + 4.58 \% N3$$

Keterangan :

HA : Hasil Akhir

N1 : Nilai Total Kriteria Disiplin

N2 : Nilai Total Kriteria Sikap Kerja

N3 : Nilai Total Kriteria Prestasi Kerja

(X)% : Nilai persen rumus hasil akhir (total 100%)

Pada perhitungan hasil akhir tiap aspek pada jabatan level 1 ini memiliki persentase perhitungan sebagai berikut nilai disiplin sebesar 47.86 % , nilai sikap kerja sebesar 47.56 % , nilai prestasi kerja sebesar 4.58 % Persentase perhitungan

hasil akhir tiap aspek diatas di dasari dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dengan menggunakan perhitungan dengan metode AHP sehingga menghasilkan pembagian persentase yang lebih obyektif. Sehingga dapat di peroleh presentase perhitungan seperti pada rumus di atas.

Berikut merupakan rekapitulasi ranking tiap aspek jabatan level 2:



Tabel 29. Rekapitulasi Skor Total Tiap Kriteria Pada Karyawan PT. Dwi Abadi Farma

| Nama | Nilai Disiplin (Nd) | Nilai sikap kerja (Nsk) | Nilai prestasi kerja | Skor total |
|-------------------|------------------------|----------------------------|-------------------------|------------|
| Admin | | | | |
| Anis/Admin | 4.83 | 4.72 | 4.93 | 4.78 |
| Yenni/Admin | 4.75 | 4.72 | 4.93 | 4.74 |
| Listi/Admin | 4.75 | 4.78 | 4.86 | 4.77 |
| Endang/Admin | 5 | 4.93 | 4.43 | 4.94 |
| Yuni/Admin | 4.82 | 4.93 | 4.5 | 4.86 |
| Diana/Admin | 4.68 | 4.93 | 4.57 | 4.79 |
| Gunawan /Admin | 4.75 | 4.5 | 4.43 | 4.62 |
| Valentino/Admin | 4.75 | 4.64 | 4.57 | 4.69 |
| Endah/Admin | 4.23 | 4.29 | 4.14 | 4.25 |
| Novi/Admin | 4.15 | 4.07 | 4.29 | 4.12 |
| Kendaraan | | | | |
| Bambang/Kendaraan | 4.82 | 4.41 | 4.33 | 4.61 |
| Tommy/Kendaraan | 4.75 | 5 | 4 | 4.85 |
| Helper | | | | |

Lanjutan Tabel 29. Rekapitulasi Skor Total Dan Ranging Tiap Kriteria Pada Karyawan PT. Dwi Abadi Farma

| | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|
| Hadi/ Helper | 3.80 | 4.57 | 4.89 | 4.21 |
| Teddy/ Helper | 3.80 | 4.57 | 4.9 | 4.22 |
| Hendra/ Helper | 4.50 | 4.5 | 4.22 | 4.49 |
| Totok/ Helper | 4.67 | 4.72 | 4.86 | 4.70 |
| Ivan/ Helper | 4.53 | 4.51 | 4.21 | 4.51 |
| Sugeng/ Helper | 4.07 | 4.14 | 4.29 | 4.11 |
| Tono/ Helper | 4.22 | 4.50 | 4.65 | 4.38 |
| Priyono/ Helper | 4.22 | 4.50 | 4.57 | 4.37 |
| Sales | | | | |
| Lukas/Sales | 5 | 4.43 | 4.86 | 4.72 |
| Albert/Sales | 4.65 | 4.50 | 4.29 | 4.56 |
| Budi/Sales | 4.68 | 4.50 | 4.14 | 4.57 |
| Surya/Sales | 4.75 | 4.64 | 4.57 | 4.69 |
| Ahmad/Sales | 4.40 | 4.64 | 4.57 | 4.52 |
| Kevin/Sales | 3.83 | 4.71 | 4.57 | 4.28 |
| Rahmat/Sales | 4.34 | 4.64 | 4.43 | 4.48 |
| Raden/Sales | 4.10 | 4.00 | 4.5 | 4.07 |

Lanjutan Tabel 29. Rekapitulasi Skor Total Dan Rangking Tiap Kriteria Pada Karyawan PT. Dwi Abadi Farma

| | | | | |
|---------------|------|------|------|------|
| Hastuti/Sales | 5 | 4.50 | 4.14 | 4.72 |
| Indra/Sales | 4.68 | 4.29 | 4.65 | 4.50 |
| Yohanes/Sales | 4.60 | 4.14 | 4.65 | 4.39 |
| Hidayat/Sales | 4.50 | 4.43 | 4.21 | 4.45 |
| Bagus/Sales | 4.43 | 4.64 | 3.79 | 4.49 |
| Arief/Sales | 3.37 | 4.43 | 3.79 | 3.89 |
| Devi/Sales | 4.43 | 4.07 | 4.71 | 4.27 |
| Dina/Sales | 4.82 | 4.50 | 4.78 | 4.67 |
| Diana/Sales | 4.80 | 4.64 | 4.86 | 4.73 |
| Amalia/Sales | 4.65 | 4.23 | 4.86 | 4.46 |
| Utami/Sales | 4.64 | 4.64 | 4.79 | 4.65 |
| Puji/Sales | 3.95 | 4.64 | 4.65 | 4.31 |

Perangkingan pada jabatan level 2 adalah sebagai berikut peringkat pertama Endang dengan skor 4.94 , peringkat ke 2 Yuni dengan skor 4.86, peringkat ke 3 Tommy dengan skor 4.85, peringkat ke 4 dengan nama Diana dengan skor 4.79, peringkat ke 5 dengan nama Anis dengan skor 4.78. Kelima orang pada jabatan level 2 diatas dengan skor tertinggi tersebut dapat di rekomendasikan untuk mendapat penghargaan berupa bonus uang makan dan asuransi BPJS.

B. PEMBAHASAN

Menurut Kusrini (2007) pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Kelebihan metode *Profile Matching* dibandingkan dengan metode lainnya dalam sistem pendukung keputusan di karenakan dalam metode *Profile Matching* mempertimbangkan konsistensi secara logis dalam penilaian yang di gunakan untuk menentukan prioritas sehingga menghasilkan alternatif yang tidak banyak sekaligus memiliki waktu yang singkat dan memiliki ketepatan yang lebih baik di bandingkan dengan metode lain. *Profile matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.(Yulianto , 2015)

Maka dari hasil perhitungan hasil rangking jabatan level 1 diatas dapat di ambil sebuah keputusan bahwa terdapat 5 orang karyawan berprestasi. Pengambilan 5 orang karyawan berprestasi ini karena berdasarakan ketetapan perusahaan dengan maksud agar karyawan yang belum masuk 5 besar pada bulan ini dapat termotivasi agar dapat masuk ke 5 besar tersebut sehingga dapat memunculkan kompetisi antar karyawan.5 orang karyawan berprestasi dengan perolehan nilai tertinggi yaitu Harry Kristianto ranking 1 dengan skor 4.61, Denny F ranking 2 dengan skor 4.51. Andre Gunardi ranking 3 dengan skor 4.50,Deviana ranking 4 dengan skor 4.38 dan Yudi Lesmana ranking 5 dengan skor 4,3. Maka

lima orang dengan ranking tertinggi tersebut dapat di rekomendasikan menjadi karyawan berprestasi untuk mendapat penghargaan berupa kenaikan jabatan, bonus perbulannya dari perusahaan atas kinerja yang dilakukannya

Perangkingan pada jabatan level 2 adalah sebagai berikut peringkat pertama Endang dengan skor 4.94 , peringkat ke 2 Yuni dengan skor 4.86, peringkat ke 3 Tommy dengan skor 4.85, peringkat ke 4 dengan nama Diana dengan skor 4.79, peringkat ke 5 dengan nama Anis dengan skor 4.78. Kelima orang pada jabatan level 2 diatas dengan skor tertinggi tersebut dapat di rekomendasikan untuk mendapat penghargaan berupa bonus uang makan dan asuransi BPJS.

Hasil perhitungan *profile matching* dalam pemilihan karyawan berprestasi pada PT Dwi Abadi Fama Semarang memiliki hasil yang di dapat jauh lebih membantu dan menguntungkan perusahaan dalam menentukan karyawan berprestasi, hasil yang di peroleh dengan metode *profile matching* yang di lakukan pada penelitian ini lebih detail dan terperinci dengan baik pada kriteria dan sub kriteria yang ada bila di bandingkan dengan penelitian terdahulu.

