

Lampiran 1



Hasil Wawancara

Wawancara yang saya lakukan terhadap responden :

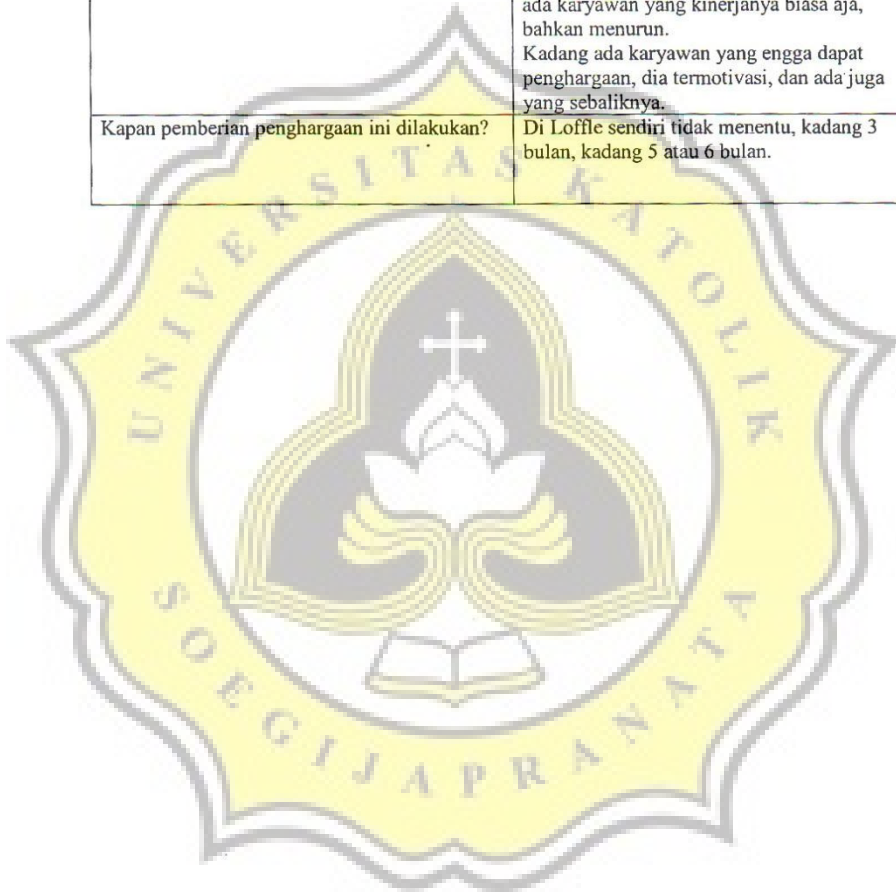
Nama : Asyifa Mahardika

Selaku : Operational Store dan penanggung jawab dalam pemberian penghargaan di Café Loffle

Hasil wawancara :

Pertanyaan	Jawaban
Apakah café Loffle memiliki sistem penghargaan karyawan?	Iya, di loffle ada sistem penghargaan untuk karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.
Dalam bentuk apa biasanya penghargaan diberikan kepada karyawan tersebut?	Karyawan akan diberikan penghargaan dalam bentuk uang dan voucher.
Ada berapa total karyawan di café Loffle? Dan jika termasuk owner dan penanggung jawabnya?	Total keseluruhan ada 23, dan untuk karyawan atau barista sendiri ada 20 barista
Bagaimana proses penilaian untuk memilih karyawan tersebut?	Setiap bulan kami ada melakukan pertemuan untuk mengevaluasi para barista, disini barista dapat menilai kinerja barista lainnya. Selain itu saya juga melakukan pengawasan langsung pada lingkungan café.
Apakah karyawan tau sistem penilaian itu sendiri?	Iya mungkin beberapa tau sistem penilaiannya, dan karyawan lain ada yang belum tau.
Bagaimana sistem pemilihan karyawan tersebut?	Iya, kami sudah memiliki cara sendiri untuk menilai karyawan mana yang akan diberi penghargaan.
Apa yang diharapkan dari pemberian penghargaan ini?	Iya, disini café Loffle merasa perlu memberikan apresiasi kepada baristanya untuk memotivasi, dan karyawan sendiri merasa puas dengan hasil kinerja mereka.

<p>Apakah dampak yang dihasilkan para barista, setelah pemberian penghargaan ini?</p>	<p>Iya, disini ada 2 dampak ya. Tergantung orang yang menerima. Satu sisi ada yang karyawan tersebut kinerjanya semakin meningkat, dan di sisi lain ada karyawan yang kinerjanya biasa aja, bahkan menurun. Kadang ada karyawan yang engga dapat penghargaan, dia termotivasi, dan ada juga yang sebaliknya.</p>
<p>Kapan pemberian penghargaan ini dilakukan?</p>	<p>Di Loffle sendiri tidak menentu, kadang 3 bulan, kadang 5 atau 6 bulan.</p>



Lampiran 2



Kuesioner Penelitian

Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan metode Profile Matching di Kafe Loffle

Petunjuk pengisian :

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan baik dan jujur. Isilah jawaban anda pada kotak yang telah tersedia.

Identitas Responden

Nama (inisial) : M

Jenis Kelamin : laki-laki

Lama Bekerja : 2 bulan

no	Pernyataan	Jawaban
----	------------	---------


1.	Apakah anda merasa senang dan puas dengan adanya penghargaan karyawan berprestasi? Tolong berikan alasan.	Ya, karena dapat memotivasi dalam bekerja agar lebih maksimal. Baik untuk diri sendiri maupun barista lainnya.
2.	Apakah anda memahami sistem penilaian karyawan berprestasi di kafe ini? (jika tidak, berikan alasan)	Karena belum dimulai
3.	Apakah anda merasa sistem penilaian karyawan berprestasi sudah adil? (jika tidak, berikan alasan)	Tidak, karena belum terlaksana



Kuesioner Penelitian

Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan metode Profile Matching di Kafe Loffle

Petunjuk pengisian :



no	Pernyataan	Jawaban
1.	Apakah anda merasa senang dan puas dengan adanya penghargaan karyawan berprestasi? Tolong berikan alasan.	Tentu saja iya, bisa menambah semangat karyawan dalam bekerja
2.	Apakah anda memahami sistem penilaian karyawan berprestasi di kafe ini? (jika tidak, berikan alasan)	Tidak, karena tidak ada di SOP.

Kuesioner Penelitian

3.	Apakah anda merasa sistem penilaian karyawan berprestasi sudah adil? (jika tidak, berikan alasan)	Belum tahu
----	---	------------

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan baik dan jujur. Isilah jawaban anda pada kotak yang telah tersedia.

Identitas Responden

Nama (inisial) : A

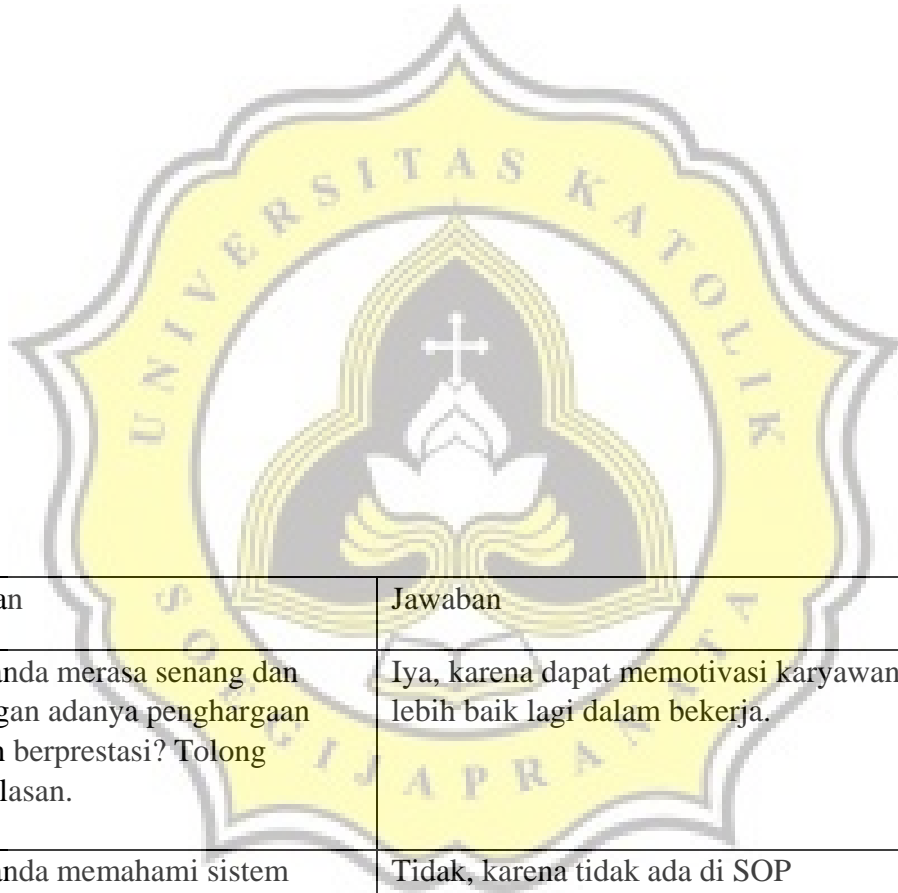
Jenis Kelamin : Perempuan

Lama Bekerja : 1 tahun

Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan metode Profile Matching di Kafe Loffle

Petunjuk pengisian :

Kuesioner Penelitian



no	Pernyataan	Jawaban
1.	Apakah anda merasa senang dan puas dengan adanya penghargaan karyawan berprestasi? Tolong berikan alasan.	Iya, karena dapat memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.
2.	Apakah anda memahami sistem penilaian karyawan berprestasi di kafe ini? (jika tidak, berikan alasan)	Tidak, karena tidak ada di SOP

Kuesioner Penelitian

3.	Apakah anda merasa sistem penilaian karyawan berprestasi sudah adil? (jika tidak, berikan alasan)	Tidak tahu, karena belum terlaksana
----	---	-------------------------------------

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan baik dan jujur. Isilah jawaban anda pada kotak yang telah tersedia.

Identitas Responden

Nama (inisial) : E

Jenis Kelamin : Perempuan

Lama Bekerja : 5 bulan

Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan metode Profile Matching di Kafe Loffle

Petunjuk pengisian :

Kuesioner Penelitian



no	Pernyataan	Jawaban
1.	Apakah anda merasa senang dan puas dengan adanya penghargaan karyawan berprestasi? Tolong berikan alasan.	Senang, karena menambah motivasi barista untuk lebih giat dalam bekerja.
2.	Apakah anda memahami sistem penilaian karyawan berprestasi di kafe ini? (jika tidak, berikan alasan)	Tau, berdasarkan riview dari teman-teman dan Syifa

Kuesioner Penelitian

3.	Apakah anda merasa sistem penilaian karyawan berprestasi sudah adil? (jika tidak, berikan alasan)	Adil
----	---	------

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan baik dan jujur. Isilah jawaban anda pada kotak yang telah tersedia.

Identitas Responden

Nama (inisial) : I

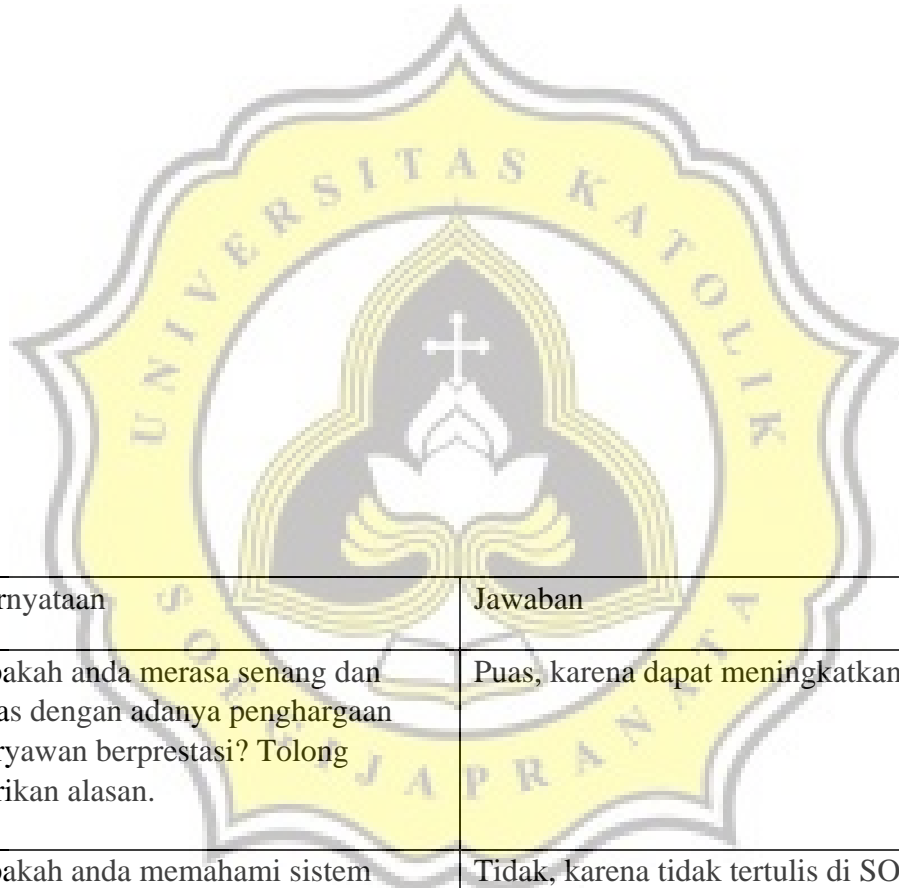
Jenis Kelamin : Laki-laki

Lama Bekerja : 2 tahun

Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan metode Profile Matching di Kafe Loffle

Petunjuk pengisian :

Kuesioner Penelitian



no	Pernyataan	Jawaban
1.	Apakah anda merasa senang dan puas dengan adanya penghargaan karyawan berprestasi? Tolong berikan alasan.	Puas, karena dapat meningkatkan kinerja
2.	Apakah anda memahami sistem penilaian karyawan berprestasi di kafe ini? (jika tidak, berikan alasan)	Tidak, karena tidak tertulis di SOP

Kuesioner Penelitian

3.	Apakah anda merasa sistem penilaian karyawan berprestasi sudah adil? (jika tidak, berikan alasan)	Belum, karena belum terjadi di café ini.
----	---	--

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan baik dan jujur. Isilah jawaban anda pada kotak yang telah tersedia.

Identitas Responden

Nama (inisial) : A

Jenis Kelamin : Perempuan

Lama Bekerja : 1 tahun

Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan metode Profile Matching di Kafe Loffle

Petunjuk pengisian :

Kuesioner Penelitian



no	Pernyataan	Jawaban
1.	Apakah anda merasa senang dan puas dengan adanya penghargaan karyawan berprestasi? Tolong berikan alasan.	Senang, karena bisa menjadi motivasi barista lain agar kerjanya lebih giat, dan lebih bertanggung jawab dengan posisinya.
2.	Apakah anda memahami sistem penilaian karyawan berprestasi di kafe ini? (jika tidak, berikan alasan)	Tidak, karena tidak ditunjukkan lebih jelas kriterianya.

Kuesioner Penelitian

3.	Apakah anda merasa sistem penilaian karyawan berprestasi sudah adil? (jika tidak, berikan alasan)	Tidak (tidak tahu)
----	---	--------------------

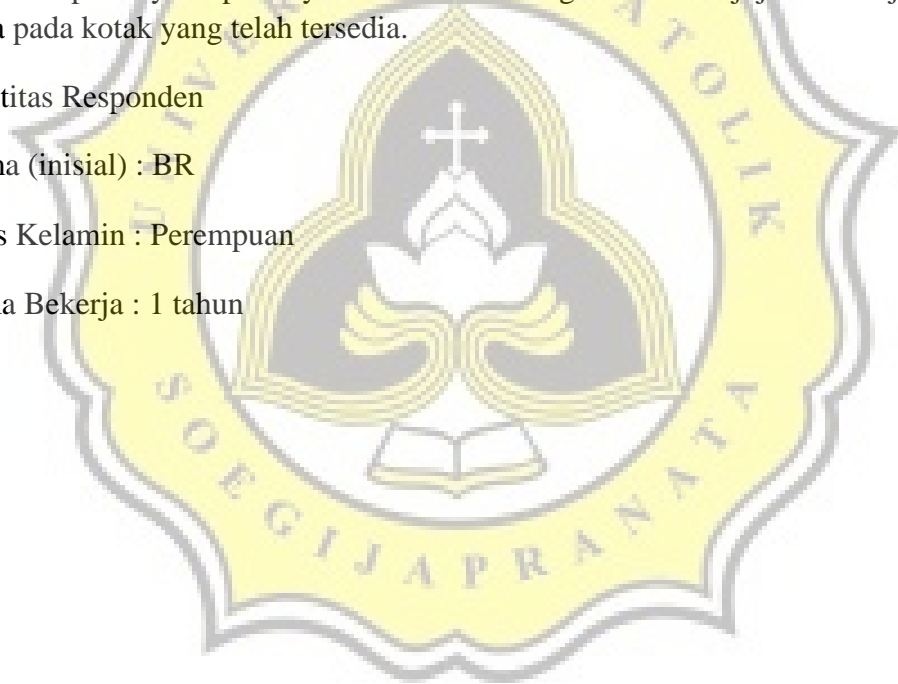
Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan baik dan jujur. Isilah jawaban anda pada kotak yang telah tersedia.

Identitas Responden

Nama (inisial) : BR

Jenis Kelamin : Perempuan

Lama Bekerja : 1 tahun



Lampiran 3



Daftar Aspek dan Subaspek Sebagai Dasar untuk Penilaian dalam Memilih Karyawan Berprestasi dengan metode Profile Matching di Cafe Loffle

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Syifa yang menjabat sebagai manager store. Kami menentukan beberapa aspek dan sub-aspek yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian menggunakan profile matching. Terjadi penyesuaian aspek dan subaspek dengan menyesuaikan kondisi pada café Loffle. Berikut merupakan aspek dan subaspek yang menjadi dasar penilaian.

1. Aspek Kedisiplinan

Alasan : Kedisiplinan merupakan aspek penting yang dapat dinilai karena kedisiplinan karyawan menggambarkan bagaimana budaya kerja di café loffle. Karyawan dapat dinilai dari apakah karyawan tersebut mau mengikuti budaya yang sudah ada atau tidak.

Sub-aspek :

- a. Datang tepat waktu
- b. Tidak melanggar peraturan
- c. Berpakaian rapi

2. Aspek Sikap

Alasan : Sikap merupakan aspek penting yang dapat dinilai karena sikap dapat menggambarkan karakter karyawan dalam bekerja di café loffle. Penilaian aspek sikap ini dapat dilihat dari karyawan bekerja dengan kelompok, dorongan untuk melakukan pekerjaan.

Sub-aspek :

- a. Attitude bekerja
- b. Bekerja kelompok
- c. Inisiatif kerja
- d. Tekun dalam bekerja
- e. Mau belajar
- f. Kinerja meningkat

3. Aspek Pengetahuan

Alasan : Pengetahuan merupakan aspek yang dapat dinilai di café ini. Aspek pengetahuan menggambarkan seberapa paham karyawan tersebut mengenai peraturan yang tidak boleh dilanggar, produk yang akan mereka hasilkan(bahan, cara memasak,dll), dan pengetahuan bagaimana pada saat menerima dan melayani pelanggan. Sub-aspek :

- a. Peraturan kerja
- b. Pengetahuan produk
- c. Costumer service

4. Aspek Hasil Kerja

Alasan : Hasil kerja adalah aspek yang dapat dinilai. Aspek ini menggambarkan bagaimana kualitas (rasa, kerapian, hasil) dari makanan minuman yang dihasilkan karyawan. Karyawan dituntut untuk menghasilkan produk makanan dan minuman yang sesuai. Selain itu penilaian hasil kerja dilakukan dengan menentukan waktu yang dibutuhkan dalam membuat suatu produk makanan maupun minuman.

Sub-aspek :

- a. Sesuai SOP
- b. Bekerja dalam waktu yang ditentukan

5. Aspek Tanggung Jawab

Alasan : Tanggung jawab merupakan aspek yang penting untuk dinilai. Setiap perusahaan dan pekerjaan tentu menilai karyawan dari bagaimana karyawan menerima dan menjalankan tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan. Tanggung jawab yang dinilai berkaitan dengan pekerjaan yang diambil(menyelesaikan pekerjaan) dan kesalahan yang dilakukan.

Sub-aspek :

- a. Penyelesaian pekerjaan
- b. Tanggung jawab kesalahan
- c. Mengakui kesalahan
- d. Menyelesaikan hukuman atas kesalahan

Kuesioner Penelitian untuk Profil Penghargaan (standart) Penilaian dalam Memilih Karyawan Berprestasi dengan metode Profile Matching di Kafe Loffle

Berikut merupakan nilai profil penghargaan (standart) yang diberikan oleh responden penilai yaitu Bu Syifa sebagai Manager Store. Bu Syifa mempunyai tanggung jawab dan wewenang dalam menilai kinerja dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja di café loffle. Nilai profil penghargaan ini akan digunakan untuk melakukan penyesuaian dengan nilai profil karyawan yang juga dinilai oleh Bu Syifa.

1. Aspek Kedisiplinan

No	Sub-aspek	Nilai				
1.	Datang Tepat Waktu	1	2	3	4	5
2.	Tidak Melanggar Peraturan	1	2	3	4	5

3.	Berpakaian Rapi	1	2	3	4	5
----	-----------------	---	---	---	---	---

2. Aspek Sikap

No	Sub-aspek	Nilai				
1.	Attitude Bekerja	1	2	3	4	5
2.	Bekerja Kelompok	1	2	3	4	5
3.	Inisiatif Bekerja	1	2	3	4	5
4.	Tekun dalam Bekerja	1	2	3	4	5
5.	Mau Belajar	1	2	3	4	5
6.	Kinerja Meningkatkan	1	2	3	4	5

3. Aspek Pengetahuan

No	Sub-aspek	Nilai				
1.	Peraturan Kerja	1	2	3	4	5
2.	Pengetahuan Produk	1	2	3	4	5
3.	Pengetahuan Customer Service	1	2	3	4	5

4. Aspek Hasil Kerja

No	Sub-aspek	Nilai				
1.	Sesuai <i>standart operation procedure</i>	1	2	3	4	5
2.	Bekerja dalam <i>average speed</i> yang ditetapkan	1	2	3	4	5

5. Aspek Tanggung Jawab

No	Sub-aspek	Nilai				
1.	Penyelesaian Pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Mengakui Kesalahan	1	2	3	4	5
3.	Tanggung Jawab Kesalahan	1	2	3	4	5
4.	Menyelesaikan hukuman atas kesalahan	1	2	3	4	5

Lampiran 4

Rekap Hasil Penilaian Kuesioner Profil Karyawan

Berikut adalah hasil penilaian profil karyawan (kompetensi yang dimiliki setiap karyawan) yang dinilai oleh Bu Syifa sebagai manager store yang mempunyai tanggung jawab dalam mengawasi, menilai kinerja, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Profil karyawan yang dinilai akan diselisihkan dengan profil penghargaan (standart penilaian) dari café loffle.

Aspek Kedisiplinan	Aspek Sikap	Aspek Pengetahuan	Aspek Hasil Kerja	Aspek Tanggung jawab
--------------------	-------------	-------------------	-------------------	----------------------

No	Nama	Sub-aspek			Sub-aspek						Sub-aspek			Sub-aspek		Sub-aspek			
		K01	K02	K03	S01	S02	S03	S04	S05	S06	P01	P02	P03	HK01	HK02	TJ01	TJ02	TJ03	TJ04
1	SVR	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5
2	FT	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4
3	AL	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	YL	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4
5	PTR	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	3	4	3	4	4	4	4
6	LL	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4
7	GL	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
8	BRN	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	5
9	ALF	2	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	4
10	RR	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
11	ER	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
12	MRV	4	3	4	4	3	3	4	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4
13	LR	5	4	4	1	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4
14	DR	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
15	AN	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
16	FW	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4
17	NN	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
18	JL	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
19	OV	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	2

**KUESIONER PEMBOBOTAN FAKTOR DAN SUB FAKTOR DENGAN
ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)**

Keputusan Faktor dan Sub Faktor pada Aspek Standart Penilaian Dalam penilaian, seberapa pentingkah aspek-aspek di bawah ini?

No	Kriteria A	Skala	Skala	Kriteria B

		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Disiplin												✓						Sikap
2	Disiplin										✓								Pengetahuan
3	Disiplin							✓											Hasil Kerja
4	Disiplin												✓						Tanggung jawab

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Sikap							✓											Pengetahuan	
2	Sikap								✓										Hasil Kerja	
3	Sikap										✓								Tanggung Jawab	

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Pengetahuan								✓										Hasil Kerja	
2	Pengetahuan											✓							Tanggung Jawab	

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		

1	Hasil Kerja																		Tanggung Jawab

Dalam aspek kedisiplinan, seberapa pentingkah subaspek dari aspek kedisiplinan:

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Datang Tepat waktu							✓											Tidak melanggar peraturan	
2	Datang tepat waktu								✓										Berpakaian rapi	

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Tidak melanggar peraturan								✓										Berpakaian Rapi	

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Attitude bekerja							✓											Bekerja Kelompok	
2	Attitude bekerja									✓									Inisiatif Bekerja	

3	Attitude																		Tekun dalam
	bekerja								✓										Bekerja
4	Attitude																		Mau Belajar
	bekerja								✓										
5	Attitude																		Kinerja
	bekerja								✓										Meningkat

Dalam aspek sikap, seberapa pentingkah subaspek dari aspek sikap:

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B															
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9																	
1	Bekerja Kelompok																																		Inisiatif Bekerja
2	Bekerja Kelompok																																		Tekun dalam Bekerja
3	Bekerja Kelompok																																		Mau Belajar
4	Bekerja Kelompok																																		Kinerja Meningkatkan

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B														
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9																
1	Inisiatif Bekerja																																	Tekun dalam Bekerja

2	Inisiatif Bekerja								✓										Mau Belajar
3	Inisiatif Bekerja										✓								Kinerja Meningkat

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Tekun Dalam Bekerja									✓									Mau Belajar	
2	Tekun dalam bekerja																✓		Kinerja Meningkat	

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Mau Belajar																	✓	Kinerja Meningkat	

Dalam Aspek Pengetahuan, seberapa pentingkah subaspek dari aspek Pengetahuan:

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Peraturan Kerja																	✓	Pengetahuan Produk	

2	Peraturan Kerja																			Pengetahuan CS

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Pengetahuan Produk																			Pengetahuan CS

Dalam aspek hasil kerja, seberapa pentingkah subaspek dari aspek hasil kerja:

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Sesuai SOP																			Bekerja dalam waktu yang ditentukan

Dalam hal tanggung jawab, seberapa pentingkah subaspek dari aspek tanggung jawab:

No	Kriteria A	Skala									Skala									Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Penyelesaian Pekerja																			Mengakui Kesalahan
2	Penyelesaian Pekerja																			Tanggung jawab Kesalahan
3	Penyelesaian Pekerja																			Penyelesaian Hukuman

								✓											
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

No	Kriteria A	Skala										Skala									Kriteria B								
		9	8	7	6	5	4	3	2	1		2	3	4	5	6	7	8	9										
1	Mengakui Kesalahan																												Tanggung jawab Kesalahan
2	Mengakui Kesalahan										✓																		Penyelesaian Hukuman

No	Kriteria A	Skala										Skala									Kriteria B							
		9	8	7	6	5	4	3	2	1		2	3	4	5	6	7	8	9									
1	Tanggung jawab Kesalahan										✓																	Penyelesaian Hukuman

A. Perhitungan Aspek dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai dasar pembobotan tingkat kepentingan.

	Disiplin	Sikap	Pengetahuan	Hasil Kerja	Tanggung Jawab
Disiplin	1,00	0,25	0,50	3,00	0,25
Sikap	4,00	1,00	3,00	2,00	0,50
Pengetahuan	2,00	0,33	1,00	2,00	0,33
Hasil Kerja	0,33	0,50	0,50	1,00	0,25
Tanggung Jawab	4,00	2,00	3,00	4,00	1,00
Jumlah	11,33	4,08	8,00	12,00	2,33

1. Pembobotan 5 Aspek dalam menentukan tingkat kepentingan

2. Membuat matrix Penjumlahan setiap baris pada 5 aspek yang disederhanakan

	Disiplin	Sikap	Pengetahuan	Hasil Kerja	Tanggung Jawab	Jumlah	TPV (jumlah/n)	Prioritas
Disiplin	0,09	0,06	0,06	0,25	0,11	0,57	0,11	0,3
Sikap	0,35	0,24	0,38	0,17	0,21	1,35	0,27	0,7
Pengetahuan	0,18	0,08	0,13	0,17	0,14	0,69	0,14	0,3
Hasil Kerja	0,03	0,12	0,06	0,08	0,11	0,40	0,08	0,2
Tanggung Jawab	0,35	0,49	0,38	0,33	0,43	1,98	0,40	1,0

3. Penghitungan ratio konsistensi sebagai nilai kepentingan setiap aspek

	Jumlah	Prioritas	Hasil	persentase
Disiplin	0,57	0,3	0,86	11%
Sikap	1,35	0,7	2,04	27%

Pengetahuan	0,69	0,3	1,04	14%
Hasil Kerja	0,40	0,2	0,61	8%
Tanggung Jawab	1,98	1,0	2,98	40%
Total			7,53	100%

Dari hasil diatas, persentase tersebut akan digunakan dalam penghitungan akhir untuk setiap aspek yang sesuai dengan tingkat prioritas atau kepentingan.

- B. Perhitungan subaspek disiplin dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai dasar pembobotan tingkat kepentingan.

1. Pembobotan Aspek Disiplin dalam menentukan tingkat kepentingan

	Datang Tepat Waktu	Tidak Melanggar Peraturan	Berpakaian Rapi
Datang Tepat Waktu	1,00	3,00	2,00
Tidak Melanggar Peraturan	0,33	1,00	2,00
Berpakaian Rapi	0,50	0,50	1,00
Jumlah	1,83	4,50	5,00

2. Membuat matrix Penjumlahan setiap baris pada aspek disiplin yang disederhanakan

	Datang Tepat Waktu	Tidak Melanggar Peraturan	Berpakaian Rapi	Jumlah	TPV (Jumlah/n)	Prioritas
Datang Tepat Waktu	1,0	3,0	2,0	6,0	2,0	1,0
Tidak Melanggar Peraturan	0,3	1,0	2,0	3,3	1,1	0,6
Berpakaian Rapi	0,5	0,5	1,0	2,0	0,7	0,3

	Jumlah	Prioritas	Hasil	Persentase	Keterangan
Datang Tepat Waktu	6,0	1,0	7,00	53%	CF

Tidak Melanggar Peraturan	3,3	0,6	3,90	30%	SF
Berpakaian Rapi	2,0	0,3	2,30	17%	SF
Jumlah			13,20	100%	

3. Penghitungan ratio konsistensi sebagai nilai kepentingan aspek disiplin

C. Perhitungan subaspek sikap dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai dasar pembobotan tingkat kepentingan.

1. Pembobotan Aspek Sikap dalam menentukan tingkat kepentingan

	Attitude Bekerja	Bekerja Kelompok	Inisiatif Bekerja	Tekun Dalam Bekerja	Mau Belajar	Kinerja Meningkat
Attitude Bekerja	1,00	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00
Bekerja Kelompok	0,25	1,00	0,33	1,00	1,00	0,50
Inisiatif Bekerja	0,50	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00
Tekun Dalam Bekerja	0,50	1,00	0,33	1,00	1,00	0,25
Mau Belajar	0,50	1,00	0,33	1,00	1,00	0,33
Kinerja Meningkat	1,00	5,00	1,00	4,00	3,00	1,00
jumlah	3,75	15,00	5,00	12,00	11,00	4,08

	Attitude Bekerja	Bekerja Kelompok	Inisiatif Bekerja	Tekun Dalam Bekerja	Mau Belajar	Kinerja Meningkat	Jumlah	TPV (jumlah/n)	Prioritas
Attitude Bekerja	1,00	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00	12,00	2,00	0,80
Bekerja Kelompok	0,25	1,00	0,33	1,00	1,00	0,50	4,08	0,68	0,27

Inisiatif Bekerja	0,50	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	11,50	1,92	0,77
Tekun Dalam Bekerja	0,50	1,00	0,33	1,00	1,00	0,25	4,08	0,68	0,27
Mau Belajar	0,50	1,00	0,33	1,00	1,00	0,33	4,17	0,69	0,28
Kinerja Meningkat	1,00	5,00	1,00	4,00	3,00	1,00	15,00	2,50	1,00

2. Membuat matrix Penjumlahan setiap baris pada aspek Sikap yang disederhanakan

3. Penghitungan ratio konsistensi sebagai nilai kepentingan aspek sikap

	Jumlah	Prioritas	Hasil	Persentase	Keterangan
Attitude Bekerja	12,00	0,80	12,80	24%	CF
Bekerja Kelompok	4,08	0,27	4,35	8%	SF
Inisiatif Bekerja	11,50	0,77	12,27	23%	CF
Tekun Dalam Bekerja	4,08	0,27	4,35	8%	SF
Mau Belajar	4,17	0,28	4,45	8%	SF
Kinerja Meningkat	15,00	1,00	16,00	30%	CF
Jumlah			54,22	100%	

D. Perhitungan subaspek Pengetahuan dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai dasar pembobotan tingkat kepentingan.

1. Pembobotan aspek pengetahuan dalam menentukan tingkat kepentingan

	Peraturan Kerja	Pengetahuan Produk	Pengetahuan CS
Peraturan Kerja	1,00	0,50	0,33
Pengetahuan Produk	2,00	1,00	1,00
Pengetahuan CS	3,00	1,00	1,00
Jumlah	6,00	2,50	2,33

2. Membuat matrix penjumlahan setiap baris pada aspek pengetahuan yang disederhanakan

	Peraturan Kerja	Pengetahuan Produk	Pengetahuan CS	Jumlah	PTV (Jumlah/n)	Prioritas
Peraturan Kerja	1,00	0,50	0,33	1,83	0,61	0,37
Pengetahuan Produk	2,00	1,00	1,00	4,00	1,33	0,80
Pengetahuan CS	3,00	1,00	1,00	5,00	1,67	1,00

3. Penghitungan ratio konsistensi sebagai nilai kepentingan aspek pengetahuan

	Jumlah	Prioritas	Hasil	Persentase	Keterangan
Peraturan Kerja	1,83	0,37	2,20	17%	SF
Pengetahuan Produk	4,00	0,80	4,80	37%	CF
Pengetahuan CS	5,00	1,00	6,00	46%	CF
Jumlah			13,00	100%	

- E. Perhitungan subaspek Hasil Kerja dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai dasar pembobotan tingkat kepentingan.

1. Pembobotan aspek hasil kerja dalam menentukan tingkat kepentingan

	Sesuai SOP	Bekerja dalam speed yang sudah ditentukan
Sesuai SOP	1,00	0,33
Bekerja dalam speed yang sudah ditentukan	3,00	1,00
Jumlah	4,00	1,33

2. Membuat matrix penjumlahan setiap baris pada aspek hasil kerja yang disederhanakan

	Sesuai SOP	Bekerja dalam speed yang sudah ditentukan	Jumlah	PTV (jumlah/n)	Prioritas
Sesuai SOP	1,00	0,33	1,33	0,67	0,33
Bekerja dalam speed yang sudah ditentukan	3,00	1,00	4,00	2,00	1,00

3. Penghitungan ratio konsistensi sebagai nilai kepentingan aspek hasil kerja

	Jumlah	Prioritas	Hasil	Persentase	Keterangan
Sesuai SOP	1,33	0,33	1,66	25%	SF
Bekerja dalam speed yang sudah ditentukan	4,00	1,00	5,00	75%	CF
Jumlah			6,66	100%	

- F. Perhitungan subaspek tanggung jawab dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai dasar pembobotan tingkat kepentingan.

1. Pembobotan aspek tanggung jawab dalam menentukan tingkat kepentingan

	Penyelesaian Pekerjaan	Mengakui Kesalahan	Tanggung Jawab Kesalahan	Penyelesaian Hukuman
Penyelesaian Pekerjaan	1,00	0,50	0,33	3,00
Mengakui Kesalahan	2,00	1,00	0,25	2,00
Tanggung Jawab Kesalahan	3,00	4,00	1,00	2,00
Penyelesaian Hukuman	0,33	0,50	0,50	1,00
Jumlah	7,33	2,08	5,00	8,00

2. Membuat matrix penjumlahan setiap baris pada aspek tanggung jawab yang disederhanakan

	Penyelesaian Pekerja	Mengakui Kesalahan	Tanggung Jawab Kesalahan	Penyelesaian Hukuman	Jumlah	PTV (Jumlah/n)	Prioritas
Penyelesaian Pekerja	1,00	0,50	0,33	3,00	4,83	1,21	0,48
Mengakui Kesalahan	2,00	1,00	0,25	2,00	5,25	1,31	0,53
Tanggung Jawab Kesalahan	3,00	4,00	1,00	2,00	10,00	2,50	1,00
Penyelesaian Hukuman	0,33	0,50	0,50	1,00	2,33	0,58	0,23

3. Penghitungan ratio konsistensi sebagai nilai kepentingan aspek tanggung jawab

	Jumlah	Prioritas	Hasil	Persentase	Keterangan
Penyelesaian Pekerja	4,83	0,48	5,31	22%	SF
Mengakui Kesalahan	5,25	0,53	5,78	23%	SF
Tanggung Jawab Kesalahan	10,00	1,00	11,00	45%	CF
Penyelesaian Hukuman	2,33	0,23	2,56	10%	SF
Jumlah			24,65	100%	

