

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV.Mimosa Semarang adalah perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1997 dan merupakan perusahaan yang bekerja pada bidang cetak komponen plastic,moulding,mesin injeksi, dan juga bengkel mesin industry.Perusahaan ini sendiri lebih sering menerima pesanan dari perusahaan-perusahaan lain atau yang lebih dikenal dengan bisnis to bisnis(B2B) meskipun tetap dapat melayani pesananan/order dari konsumen per individu namun dengan jumlah atau frekuensi yang lebih kecil. Banyak perusahaan yang memesan komponen-komponen plastic dari CV.Mimosa sendiri seperti rangkai atau body plastic remote televisi / air conditioner (AC),rangkai tempat penyimpanan telur dalam lemari es,mangkok plastic,tutup botol,dll. Perusahaan ini juga melayani pemesanan dan perbaikan mesin-mesin industry yang ada kaitannya dengan plastic dan pencetakan.Banyak perusahaan-perusahaan yang sudah menjadi mitra dan konsumen loyal dari perusahaan ini khususnya yang berada di kawasan Semarang dan sekitarnya seperti contohnya Advan,Indofood, dan Panasonic. Tidak banyak perusahaan yang menjalani dan menekuni bidang pekerjaan ini di kawasan Semarang dan tercatat hanya terdapat 2 perusahaan lain yang memiliki bidang usaha yang sama dengan CV.Mimosa. Pada tahun 2001 perusahaan ini memperluas perusahaan mereka dengan membentuk anak perusahaan bernama CV.Kharisma Semarang yang

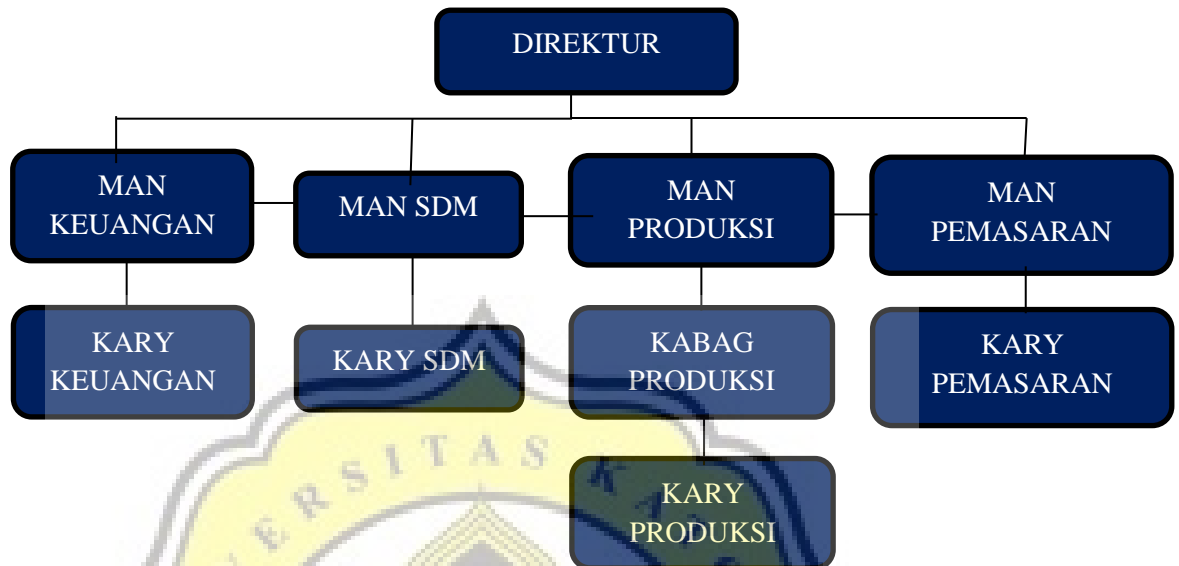
merupakan perusahaan yang mengurus pengadaan atau jual beli mesin-mesin dan komponen industry, dengan harapan perusahaan dapat jauh lebih focus dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing. Sehingga setelah itu CV.Mimosa lebih berfokus pada produksi pencetakan plastic,moulding, injeksi komponen plastic,dan pengadaan/jual-beli mesin-mesin industry kini dilakukan oleh CV.Kharisma Semarang.

Pada saat ini terdapat total 52 karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, terdiri dari 34 orang karyawan produksi, 2 orang supir, 2 orang karyawan sdm / HR beserta 1 manajer sdm, 1 orang manajer produksi dan 1 orang sebagai kepala bagian produksi, 1 orang manajer marketing atau pemasaran dengan 6 orang karyawan marketing, 1 orang manajer keuangan dengan 2 orang karyawan keuangan, serta satu pimpinan perusahaan atau direktur.

Visi Perusahaan : Menjadi Perusahaan Moulding yang unggul dalam kualitas produk, presisi dan terpercaya di kawasan Jawa dan sekitarnya.

Misi Perusahaan : Memproduksi produk-produk berbahan plastic, injeksi dan moulding yang berkualitas dengan produktivitas dan efisiensi yang tinggi, Memberikan pelayanan yang cepat ramah dan tepat waktu, Mengembangkan seluruh potensi karyawan yang ada agar menjadi lebih terampil.

Berikut adalah susunan atau tatanan struktur organisasi dan perusahaan pada CV.Mimosa Semarang.



Gambar 4.0 Struktur Organisasi Perusahaan

4.2 Gambaran Umum Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan produksi yang berjumlah 34 orang karyawan produksi sehingga kuesioner yang nantinya akan dinilai oleh kepala bagian produksi juga berjumlah 34 karyawan yang bekerja pada CV.Mimosa Semarang.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tabel berikut ini menunjukkan gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	26	76.47
Perempuan	8	23.53

Sumber : Data Primer (Kuesioner)

4.2.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada table berikut ini menunjukkan gambaran umum responden yang yang dikelompokkan berdasarkan berapa lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan.

Tabel 4.2 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	%
≤ 3 thn	5	14.71
3-6 thn	5	14.71
6-9 thn	4	11.76
9-12 thn	6	17.65
12-15 thn	4	11.76
15-18 thn	4	11.76
18-21 thn	6	17.65

Sumber : Data Primer (Kuesioner)

Dari data table 4.1 dapat terlihat bahwa karyawan produksi pada perusahaan CV.Mimosa Semarang didominasi dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan total terdapat 26 orang karyawan laki-laki dan 8 orang karyawan perempuan. Hal ini memang sering ditemui pada perusahaan perusahaan produksi lainnya dimana karyawan pada sector produksi didominasi oleh karyawan laki-laki. Dari data table 4.2 juga terlihat bahwa karyawan produksi pada perusahaan ini sudah terbilang berpengalaman karena juga didominasi dengan karyawan yang sudah memiliki pengalaman lebih dari jangka waktu 6 tahun yakni sebanyak 24 orang dan 5 orang pada jangka waktu 3-6 tahun dan 5 orang pada jangka waktu kurang dari 3 tahun.

4.3.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan

Pada Tabel berikut ini menunjukkan gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh tiap karyawan produksi.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan	F	%
SD	4	12
SMP	10	29
SMA/SMK	18	53
Lainnya	2	6

Sumber : Data Primer (Kuesioner)

Pada table 4.3 diatas dapat terlihat bahwa karyawan pada CV.Mimosa Semarang didominasi oleh karyawan berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Hal ini memang menjadi salah satu focus perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan untuk kedepannya. Untuk proses seleksi perusahaan akan lebih memprioritaskan pada calon-calon karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK yang sudah memiliki pendidikan dan keahlian yang memang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan yaitu pada kemampuan teknik dan mesin.

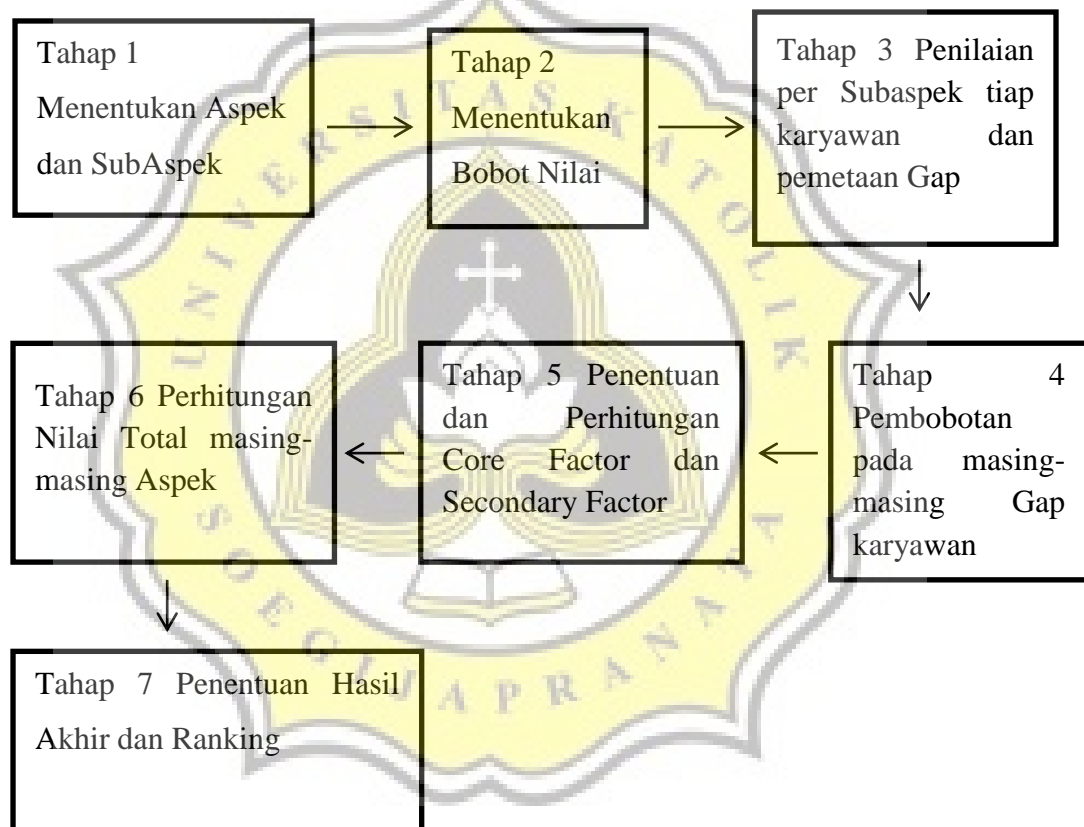
Tabel 4.3.1 Crosstab Jenis Kelamin dengan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir				Total
	SD	SMP	SMA/SMK	Lainnya	
L	2	8	14	2	26
P	2	2	4	0	8
Total	4	10	18	2	34

Sumber : Data Primer (Kuesioner)

4.3 Pembahasan

Pada gambar 4.1 dibawah ini akan terlihat alur proses penentuan karyawan berprestasi menggunakan metode profile matching yang berawal dari penentuan aspek sampai pada hasil akhir yang berupa usulan dan rekomendasi metode pemberian bonus karyawan produksi.



Gambar 4.1Flowchart Metode Profile Matching

4.3.1 Tahap 1 Penentuan Aspek dan SubAspek yang menjadi dasar penilaian

Aspek dan Subaspek yang ditentukan kali ini untuk metode profile matching pada perusahaan, didapat melalui hasil wawancara dan diskusi langsung dengan pimpinan perusahaan, dan telah mendapat persetujuan langsung. Hasil dari Aspek dan Subaspek yang disebutkan, merupakan hasil dari pemikiran-pemikiran pimpinan perusahaan dalam melakukan penilaian karyawan berprestasi selama ini yang tidak dituangkan secara tertulis dalam metode perhitungan lama perusahaan dan yang akan menjadi dasar penilaian menggunakan metode profile matching.

Tabel 4.4 Penentuan Aspek dan SubAspek

Aspek	Sub Aspek
Aspek Disiplin Kerja	A1) Tingkat Absensi / Kehadiran Karyawan
	A2) Bekerja sesuai SOP yang telah diberlakukan
	A3) Perilaku Kerja
Aspek Ketrampilan	B1) Kualitas komponen produk yang dihasilkan (jumlah produk cacat/tidak sesuai standart produk).
	B2) Produktifitas produksi
	B3) Dapat dengan cepat menguasai alat-alat atau mesin-mesin produksi

Aspek Tanggung Jawab	C1) Tanggung Jawab memakai sarana dan prasarana.
	C2) Kemampuan dan keahlian melakukan pekerjaan / tugas tambahan (jika ada pekerjaan yang diluar tanggung jawab utamanya)

Sumber : Data Primer (Wawancara)

4.3.2 Tahap 2 Menentukan bobot nilai

Bobot Nilai Gap digunakan untuk mencari nilai gap atau nilai kompetensi selisih antara nilai Kompetensi karyawan/individu dengan nilai Kompetensi jabatan. Dari nilai inilah yang nantinya akan menentukan peluang karyawan tersebut untuk menempati posisi teratas dalam penerimaan bonus karyawan berprestasi. Bobot yang digunakan adalah nilai maksimal dari bobot nilai atau 5 pada penelitian kali ini karena perusahaan ingin terus karyawannya memiliki kompetensi yang semakin sesuai dengan yang diharapkan (kompetensi jabatan).

Tabel 4.5 Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih / Kompetensi sesuai yang diharapkan
-1	4	Kompetensi Individu kekurangan 1 tingkat
-2	3	Kompetensi Individu kekurangan 2 tingkat
-3	2	Kompetensi Individu kekurangan 3 tingkat
-4	1	Kompetensi Individu kekurangan 4 tingkat
-5	0	Kompetensi Individu kekurangan 5 tingkat

Sumber : Data Primer (Wawancara)

4.3.3 Tahap 3 Penilaian dan pemetaan GAP

Data dan Hasil penilaian tiap SubAspek oleh Kepala Bagian Produksi (Mei - Juni). Pada pendataan tahap ini peneliti bekerja sama dengan karyawan HR di perusahaan untuk mendapat data absensi karyawan berupa data kehadiran dan data keterlambatan yang menjadi salah satu sumber data pada penilaian aspek Disiplin Kerja ini. Perhitungan mengenai data kehadiran dan keterlambatan dan juga pembobotannya ada pada lampiran. Sedangkan untuk aspek A2 dan A3 sepenuhnya merupakan masukan atau hasil penilaian dari kabag produksi CV. Mimosa Semarang. Contoh perhitungan GAP K01 Subaspek A1 ($3-5 = -2$).

Tabel 4.4.1 Kompetensi Individu Aspek Disiplin Kerja

Kode Karyawan	Aspek Disiplin Kerja		
	A1	A2	A3
K01	3	4	4
K02	5	5	4
K03	5	5	4
K04	5	4	4
K05	3	5	4
K06	3	5	4
K07	5	5	5
K08	3	5	5
K09	4	5	4
K10	5	4	4
K11	3	5	4
K12	5	4	3
K13	5	5	4
K14	3	4	4
K15	4	4	5
K16	2	5	4
K17	5	3	5
K18	3	5	4
K19	5	5	4

Tabel 4.4.1 Kompetensi Individu Aspek Disiplin Kerja (Lanjutan 1)

K20	3	4	5
K21	5	5	5
K22	3	5	5
K23	5	5	3
K24	3	4	5
K25	5	4	5
K26	5	5	4
K27	3	5	2
K28	4	5	3
K29	3	3	3
K30	5	5	4
K31	3	3	4
K32	3	3	4
K33	4	5	3
K34	3	5	3
Kompetensi Jabatan	5	5	5
GAP			
K01	(3-5 = -2)	(4-5 = -1)	(4-5 = -1)
K02	0	0	-1
K03	0	0	-1
K04	0	-1	-1
K05	-2	0	-1
K06	-2	0	-1
K07	0	0	0
K08	-2	0	0
K09	-1	0	-1
K10	0	-1	-1
K11	-2	0	-1
K12	0	-1	-2
K13	0	0	-1
K14	-2	-1	-1
K15	-1	-1	0
K16	-3	0	-1
K17	0	-2	0
K18	-2	0	-1
K19	0	0	-1
K20	-2	-1	0
K21	0	0	0

Tabel 4.4.1 Kompetensi Individu Aspek Disiplin Kerja (Lanjutan 2)

K22	-2	0	0
K23	0	0	-2
K24	-2	-1	0
K25	0	-1	0
K26	0	0	-1
K27	-2	0	-3
K28	-1	0	-2
K29	-2	-2	-2
K30	0	0	-1
K31	-2	-2	-1
K32	-2	-2	-1
K33	-1	0	-2
K34	-2	0	-2

Sumber : Data Primer (Kuesioner) yang diolah(2018).

Untuk penilaian pada aspek Ketrampilan, pada subaspek produktifitas menggunakan sumber data dari perusahaan berupa laporan produktifitas kerja karyawan. Dari data tersebut juga dapat diketahui berapa banyak produk yang dihasilkan oleh satu karyawan produksi baik yang sesuai standart ataupun produk cacat dan masalah-masalah produksi lainnya. Penilaian pada aspek ini sepenuhnya juga dinilai oleh kabag produksi perusahaan.

Tabel 4.4.2 Kompetensi Individu Aspek Ketrampilan

Kode Karyawan	Aspek Ketrampilan		
	B1	B2	B3
K01	4	5	2
K02	5	5	2
K03	5	5	3
K04	4	4	3
K05	5	5	2
K06	5	4	2
K07	5	5	3
K08	5	5	2
K09	5	5	3
K10	5	5	5

Tabel 4.4.2 Kompetensi Individu Aspek Ketrampilan (Lanjutan 1)

K11	5	5	4
K12	5	5	4
K13	5	4	5
K14	5	5	4
K15	4	5	4
K16	5	5	3
K17	5	4	3
K18	5	5	4
K19	5	5	3
K20	5	5	4
K21	5	5	4
K22	4	5	4
K23	5	5	3
K24	5	5	3
K25	5	4	3
K26	3	5	4
K27	5	5	3
K28	5	4	3
K29	5	5	2
K30	5	4	5
K31	5	5	5
K32	4	5	4
K33	5	5	5
K34	5	5	4
Kompetensi Jabatan	5	5	5
GAP			
K01	-1	0	-3
K02	0	0	-3
K03	0	0	-2
K04	-1	-1	-2
K05	0	0	-3
K06	0	-1	-3
K07	0	0	-2
K08	0	0	-3
K09	0	0	-2
K10	0	0	0
K11	0	0	-1
K12	0	0	-1
K13	0	-1	0

Tabel 4.4.2 Kompetensi Individu Aspek Ketrampilan (Lanjutan 2)

K14	0	0	-1
K15	-1	0	-1
K16	0	0	-2
K17	0	-1	-2
K18	0	0	-1
K19	0	0	-2
K20	0	0	-1
K21	0	0	-1
K22	-1	0	-1
K23	0	0	-2
K24	0	0	-2
K25	0	-1	-2
K26	-2	0	-1
K27	0	0	-2
K28	0	-1	-2
K29	0	0	-3
K30	0	-1	0
K31	0	0	0
K32	-1	0	-1
K33	0	0	0
K34	0	0	-1

Sumber : Data Primer (Kuesioner) yang diolah(2018).

Pada Penilaian Aspek Tanggung Jawab ini tidak memakai data sekunder seperti yang terdapat pada penilaian aspek Disiplin Kerja dan aspek Ketrampilan,disini kabag produksi secara langsung akan melakukan penilaian dan pengawasan pada seluruh bawahannya dan akan melakukan penilaian langsung pada aspek tanggung jawab ini.

Tabel 4.4.3 Kompetensi Individu Aspek Tanggung Jawab

Kode Karyawan	Aspek Tanggung Jawab	
	C1	C2
K01	5	4
K02	5	3
K03	5	3
K04	5	3

Tabel 4.4.3 Kompetensi Individu Aspek Tanggung Jawab (Lanjutan 1)

K05	5	4
K06	5	4
K07	5	4
K08	5	4
K09	5	3
K10	4	4
K11	5	4
K12	5	4
K13	4	4
K14	5	4
K15	5	3
K16	5	4
K17	4	4
K18	4	4
K19	5	4
K20	5	4
K21	4	4
K22	4	3
K23	4	3
K24	5	3
K25	4	4
K26	5	4
K27	4	4
K28	5	4
K29	4	4
K30	5	4
K31	5	4
K32	4	3
K33	5	3
K34	4	4
Kompetensi Jabatan	5	5
GAP		
K01	0	-1
K02	0	-2
K03	0	-2
K04	0	-2
K05	0	-1
K06	0	-1
K07	0	-1
K08	0	-1

Tabel 4.4.3 Kompetensi Individu Aspek Tanggung Jawab (Lanjutan 2)

K09	0	-2
K10	-1	-1
K11	0	-1
K12	0	-1
K13	-1	-1
K14	0	-1
K15	0	-2
K16	0	-1
K17	-1	-1
K18	-1	-1
K19	0	-1
K20	0	-1
K21	-1	-1
K22	-1	-2
K23	-1	-2
K24	0	-2
K25	-1	-1
K26	0	-1
K27	-1	-1
K28	0	-1
K29	-1	-1
K30	0	-1
K31	0	-1
K32	-1	-2
K33	0	-2
K34	-1	-1

Sumber : Data Primer (Kuesioner) yang diolah(2018).

4.3.4 Tahap 4 Pembobotan Nilai Gap Karyawan

Penilaian bobot pada masing-masing karyawan didapat melalui hasil selisih dari kompetensi individu yang telah dinilai dengan kompetensi jabatan yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 5 sebagai nilai maksimal atau nilai terbaik yang harus didapat oleh tiap karyawan pada masing-masing aspek. Setelah mendapat selisih dari perhitungan tersebut maka hasil akan dikaitkan atau disesuaikan dengan table bobot nilai yang juga sudah ditentukan sebelumnya.

Tabel 4.4.4 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Disiplin

Aspek Disiplin	A1	A2	A3
K01	-2	-1	-1
K02	0	0	-1
K03	0	0	-1
K04	0	-1	-1
K05	-2	0	-1
K06	-2	0	-1
K07	0	0	0
K08	-2	0	0
K09	-1	0	-1
K10	0	-1	-1
K11	-2	0	-1
K12	0	-1	-2
K13	0	0	-1
K14	-2	-1	-1
K15	-1	-1	0
K16	-3	0	-1
K17	0	-2	0
K18	-2	0	-1
K19	0	0	-1
K20	-2	-1	0
K21	0	0	0
K22	-2	0	0
K23	0	0	-2
K24	-2	-1	0
K25	0	-1	0
K26	0	0	-1
K27	-2	0	-3
K28	-1	0	-2
K29	-2	-2	-2
K30	0	0	-1
K31	-2	-2	-1
K32	-2	-2	-1
K33	-1	0	-2
K34	-2	0	-2
Bobot Nilai			
K01	3	4	4
K02	5	5	4
K03	5	5	4
K04	5	4	4
K05	3	5	4
K06	3	5	4

Tabel 4.4.4 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Disiplin (Lanjutan 1)

K07	5	5	5
K08	3	5	5
K09	4	5	4
K10	5	4	4
K11	3	5	4
K12	5	4	3
K13	5	5	4
K14	3	4	4
K15	4	4	5
K16	2	5	4
K17	5	3	5
K18	3	5	4
K19	5	5	4
K20	3	4	5
K21	5	5	5
K22	3	5	5
K23	5	5	3
K24	3	4	5
K25	5	4	5
K26	5	5	4
K27	3	5	2
K28	4	5	3
K29	3	3	3
K30	5	5	4
K31	3	3	4
K32	3	3	4
K33	4	5	3
K34	3	5	3

Sumber : Tabel 4.4.1 Kompetensi Individu Aspek Disiplin Kerja

Tabel berikut merupakan lanjutan pada tahap pembobotan Gap tiap karyawan, dan kali ini merupakan perhitungan pada Aspek Ketrampilan contoh karyawan dengan nilai Gap -1 pada satu subAspek memiliki arti bahwa kompetensi individu yang dimilikinya masih kurang satu tingkat dari kompetensi yang diharapkan, sehingga akan diberi bobot 4 pada subAspek tersebut.

Tabel 4.4.5 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Ketrampilan

Aspek Ketrampilan	B1	B2	B3
K01	-1	0	-3
K02	0	0	-3
K03	0	0	-2
K04	-1	-1	-2
K05	0	0	-3
K06	0	-1	-3
K07	0	0	-2
K08	0	0	-3
K09	0	0	-2
K10	0	0	0
K11	0	0	-1
K12	0	0	-1
K13	0	-1	0
K14	0	0	-1
K15	-1	0	-1
K16	0	0	-2
K17	0	-1	-2
K18	0	0	-1
K19	0	0	-2
K20	0	0	-1
K21	0	0	-1
K22	-1	0	-1
K23	0	0	-2
K24	0	0	-2
K25	0	-1	-2
K26	-2	0	-1
K27	0	0	-2
K28	0	-1	-2
K29	0	0	-3
K30	0	-1	0
K31	0	0	0
K32	-1	0	-1
K33	0	0	0

**Tabel 4.4.5 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Ketrampilan
(Lanjutan 1)**

K34	0	0	-1
Bobot Nilai			
K01	4	5	2
K02	5	5	2
K03	5	5	3
K04	4	4	3
K05	5	5	2
K06	5	4	2
K07	5	5	3
K08	5	5	2
K09	5	5	3
K10	5	5	5
K11	5	5	4
K12	5	5	4
K13	5	4	5
K14	5	5	4
K15	4	5	4
K16	5	5	3
K17	5	4	3
K18	5	5	4
K19	5	5	3
K20	5	5	4
K21	5	5	4
K22	4	5	4
K23	5	5	3
K24	5	5	3
K25	5	4	3
K26	3	5	4
K27	5	5	3
K28	5	4	3
K29	5	5	2
K30	5	4	5
K31	5	5	5
K32	4	5	4
K33	5	5	5
K34	5	5	4

Sumber : Tabel 4.4.2 Kompetensi Individu Aspek Ketrampilan

Tabel berikut merupakan lanjutan pada tahap pembobotan Gap tiap karyawan, dan kali ini merupakan perhitungan pada Aspek ke-3 atau Aspek Tanggung Jawab dengan contoh karyawan dengan nilai Gap 0 pada satu subAspek Tanggung Jawab memiliki arti bahwa kompetensi individu yang dimilikinya sudah sesuai dengan kompetensi yang diharapkan perusahaan, sehingga akan diberi bobot 5 pada subAspek tersebut.

Tabel 4.4.6 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Tanggung Jawab

Aspek Jawab	Tanggung	C1	C2
K01		0	-1
K02		0	-2
K03		0	-2
K04		0	-2
K05		0	-1
K06		0	-1
K07		0	-1
K08		0	-1
K09		0	-2
K10		-1	-1
K11		0	-1
K12		0	-1
K13		-1	-1
K14		0	-1
K15		0	-2
K16		0	-1
K17		-1	-1
K18		-1	-1
K19		0	-1
K20		0	-1
K21		-1	-1
K22		-1	-2
K23		-1	-2
K24		0	-2
K25		-1	-1
K26		0	-1
K27		-1	-1
K28		0	-1
K29		-1	-1
K30		0	-1
K31		0	-1

**Tabel 4.4.6 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Tanggung Jawab
(Lanjutan 1)**

K32	-1	-2
K33	0	-2
K34	-1	-1
Bobot Nilai		
K01	5	4
K02	5	3
K03	5	3
K04	5	3
K05	5	4
K06	5	4
K07	5	4
K08	5	4
K09	5	3
K10	4	4
K11	5	4
K12	5	4
K13	4	4
K14	5	4
K15	5	3
K16	5	4
K17	4	4
K18	4	4
K19	5	4
K20	5	4
K21	4	4
K22	4	3
K23	4	3
K24	5	3
K25	4	4
K26	5	4
K27	4	4
K28	5	4
K29	4	4
K30	5	4
K31	5	4
K32	4	3
K33	5	3
K34	4	4

Sumber : Tabel 4.4.3 Kompetensi Individu aspek Tanggung Jawab

4.3.5 Tahap 5 Penentuan Core Factor dan Secondary Factor

(Febrina, 2017) Core Factor merupakan aspek yang paling dibutuhkan oleh jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja paling optimal. Sedangkan secondary factor merupakan factor pendukung core factor atau sebagai factor pendukung yang dibutuhkan oleh suatu jabatan. Sebelum dilakukan perhitungan, manager terlibat dahulu menentukan factor mana yang termasuk ke dalam Core Factor dan Secondary Factor sehingga peneliti dalam menentukan Core dan Secondary Factor sepenuhnya merupakan jawaban atau pendapat dari pimpinan perusahaan. Berikut merupakan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor :

Tabel 4.6 Penentuan Core dan Secondary Factor

Aspek	Sub Aspek	
	Core Factor	Secondary Factor
Aspek Disiplin	Tingkat Absensi / Kehadiran Karyawan (A1)	Perilaku Kerja (A3)
	Bekerja sesuai SOP yang telah diberlakukan (A2)	
Aspek Ketrampilan	Kualitas Komponen produk yang dihasilkan (B1)	Dapat dengan cepat menguasai alat-alat atau mesin-mesin produksi (B3)
	Produktifitas Produksi (B2)	

Aspek Tanggung Jawab	Tanggung Jawab memakai sarana dan prasarana. (C1)	Kemampuan dan keahlian melakukan pekerjaan / tugas tambahan. (C2)
----------------------	---	---

Sumber : Data Primer (Wawancara) yang diolah(2018).

Setelah ditentukan masing-masing Core Factor dan Secondary Factor maka langkah selanjutnya yaitu masuk pada perhitungan masing – masing kelompok Core Factor dan Secondary Factor, yang perhitungannya adalah sebagai berikut :

Core Factor (faktor utama), Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus berikut:

$$NCF = \text{Total NC dibagi Total IC} \quad (NCF = \sum NC / \sum IC)$$

Keterangan :NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

b. *Secondary Factor* (faktor pendukung), Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus berikut:

$$NSF = \text{Total NS dibagi Total IS} \quad (NSF = \sum NS / \sum IS)$$

Keterangan :NSF: Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

4.3.6 Tahap 5 (Lanjutan) Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Perhitungan Core dan Secondary Factor bertujuan untuk mengetahui skor pada masing-masing core dan secondary factor dengan cara menghitung rata-rata skor yang didapat pada tiap subaspek. Contoh Perhitungan CFK01 Aspek Disiplin Kerja ($3+4 = 7:2 = 3,5$). Pada Tabel berikut terlihat bahwa Core Factor pada Aspek Disiplin adalah SubAspek A1 dengan keterangan tingkat absensi atau kehadiran karyawan, dan SubAspek A2 dengan bekerja sesuai SOP yang telah diberlakukan, Secondary Factor pada Aspek Disiplin adalah SubAspek A3.

Tabel 4.5.1 CF dan SF Aspek Disiplin Kerja

Aspek Disiplin Kerja	Sub Aspek			Nilai CF dan SF	
	Kode Karyawan	A1	A2	A3	CF (A1,A2)
K01	3	4	4	3,5	4
K02	5	5	4	5	4
K03	5	5	4	5	4
K04	5	4	4	4,5	4
K05	3	5	4	4	4
K06	3	5	4	4	4
K07	5	5	5	5	5
K08	3	5	5	4	5
K09	4	5	4	4,5	4
K10	5	4	4	4,5	4
K11	3	5	4	4	4
K12	5	4	3	4,5	3
K13	5	5	4	5	4
K14	3	4	4	3,5	4
K15	4	4	5	4	5

Tabel 4.5.1 CF dan SF Aspek Disiplin Kerja (Lanjutan 1)

K16	2	5	4	3,5	4
K17	5	3	5	4	5
K18	3	5	4	4	4
K19	5	5	4	5	4
K20	3	4	5	3,5	5
K21	5	5	5	5	5
K22	3	5	5	4	5
K23	5	5	3	5	3
K24	3	4	5	3,5	5
K25	5	4	5	4,5	5
K26	5	5	4	5	4
K27	3	5	2	4	2
K28	4	5	3	4,5	3
K29	3	3	3	3	3
K30	5	5	4	5	4
K31	3	3	4	3	4
K32	3	3	4	3	4
K33	4	5	3	4,5	3
K34	3	5	3	4	3

Sumber : Tabel 4.4.4 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Disiplin Kerja

Pada Tabel berikut terlihat bahwa Core Factor pada Aspek Ketrampilan adalah SubAspek B1 dengan Kualitas komponen produk yang dihasilkan, dan SubAspek B2 dengan produktifitas produksi, dan Secondary Factor pada Aspek Ketrampilan adalah SubAspek B3 dengan keterangan dapat dengan cepat menguasai alat-alat atau mesin mesin produksi.

Tabel 4.5.2 CF dan SF Aspek Ketrampilan

Aspek Ketrampilan	Sub Aspek			Nilai CF dan SF	
	Kode Karyawan	B1	B2	B3	CF (B1,B2)
K01	4	5	2	4,5	2
K02	5	5	2	5	2
K03	5	5	3	5	3
K04	4	4	3	4	3
K05	5	5	2	5	2
K06	5	4	2	4,5	2
K07	5	5	3	5	3
K08	5	5	2	5	2
K09	5	5	3	5	3
K10	5	5	5	5	5
K11	5	5	4	5	4
K12	5	5	4	5	4
K13	5	4	5	4,5	5
K14	5	5	4	5	4
K15	4	5	4	4,5	4
K16	5	5	3	5	3
K17	5	4	3	4,5	3
K18	5	5	4	5	4
K19	5	5	3	5	3
K20	5	5	4	5	4
K21	5	5	4	5	4

Tabel 4.5.2 CF dan SF Aspek Ketrampilan (Lanjutan 1)

K22	4	5	4	4,5	4
K23	5	5	3	5	3
K24	5	5	3	5	3
K25	5	4	3	4,5	3
K26	3	5	4	4	4
K27	5	5	3	5	3
K28	5	4	3	4,5	3
K29	5	5	2	5	2
K30	5	4	5	4,5	5
K31	5	5	5	5	5
K32	4	5	4	4,5	4
K33	5	5	5	5	5
K34	5	5	4	5	4

Sumber : Tabel 4.4.5 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Ketrampilan

Pada Tabel berikut terlihat bahwa Core Factor pada Aspek Tanggung Jawab adalah SubAspek C1 dengan Tanggung Jawab memakai sarana dan prasarana dan Secondary Factor pada Aspek Tanggung Jawab adalah SubAspek C2 dengan kemampuan dan keahlian melakukan pekerjaan atau tugas tambahan.

Tabel 4.5.3 CF dan SF Aspek Tanggung Jawab

Aspek Tanggung Jawab	Sub Aspek		Nilai CF dan SF		
	Kode Karyawan	C1	C2	CF(C1)	SF (C2)
K01		5	4	5	4
K02		5	3	5	3
K03		5	3	5	3
K04		5	3	5	3
K05		5	4	5	4

Tabel 4.5.3 CF dan SF Aspek Tanggung Jawab (Lanjutan 1)

K06	5	4	5	4
K07	5	4	5	4
K08	5	4	5	4
K09	5	3	5	3
K10	4	4	4	4
K11	5	4	5	4
K12	5	4	5	4
K13	4	4	4	4
K14	5	4	5	4
K15	5	3	5	3
K16	5	4	5	4
K17	4	4	4	4
K18	4	4	4	4
K19	5	4	5	4
K20	5	4	5	4
K21	4	4	4	4
K22	4	3	4	3
K23	4	3	4	3
K24	5	3	5	3
K25	4	4	4	4
K26	5	4	5	4
K27	4	4	4	4
K28	5	4	5	4
K29	4	4	4	4
K30	5	4	5	4
K31	5	4	5	4
K32	4	3	4	3
K33	5	3	5	3
K34	4	4	4	4

Sumber : Tabel 4.4.6 Pembobotan Gap Tiap Karyawan Aspek Tanggung Jawab

4.3.7 Tahap 6 Perhitungan Nilai Total masing-masing Aspek

Perhitungan nilai total didasari atas persentase dari Core Factor dan Secondary Factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap aspek penilaian (Febrina, 2017). Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar presentasi dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan yaitu core factor 60% dan secondary factor 40% (Handayani, 2017). Kemudian nilai core factor dan secondary factor ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada perhitungan aspek disiplin, aspek kerjasama dan aspek tanggung jawab.

Pada table dibawah ini menunjukkan nilai total pada Aspek Disiplin Kerja yang didapat oleh masing-masing karyawan sehingga akan terlihat skor nilai mereka pada Aspek Disiplin Kerja ini sebelum nantinya akan digabungkan dengan skor nilai dari Aspek-aspek yang lain.

Tabel 4.6.1 Nilai Total GAP Aspek Disiplin Kerja

Kode Karyawan	Nilai Core Factor	Nilai Secondary Factor	Nilai Total Aspek Disiplin Kerja
K01	3,5	4	$(60\% \times 3,5) + (40\% \times 4) = 2,1 + 1,6 = 3,7$
K02	5	4	4,6
K03	5	4	4,6
K04	4,5	4	4,3
K05	4	4	4
K06	4	4	4
K07	5	5	5

Tabel 4.6.1 Nilai Total GAP Aspek Disiplin Kerja (Lanjutan 1)

K08	4	5	4,4
K09	4,5	4	4,3
K10	4,5	4	4,3
K11	4	4	4
K12	4,5	3	3,9
K13	5	4	4,6
K14	3,5	4	3,7
K15	4	5	4,4
K16	3,5	4	3,7
K17	4	5	4,4
K18	4	4	4
K19	5	4	4,6
K20	3,5	5	4,1
K21	5	5	5
K22	4	5	4,4
K23	5	3	4,2
K24	3,5	5	4,1
K25	4,5	5	4,7
K26	5	4	4,6
K27	4	2	3,2
K28	4,5	3	3,9
K29	3	3	3
K30	5	4	4,6
K31	3	4	3,4
K32	3	4	3,4
K33	4,5	3	3,9
K34	4	3	3,6

Sumber : Tabel 4.5.1 CF dan SF Aspek Disiplin Kerja

Pada table dibawah ini menunjukkan nilai total pada Aspek Ketrampilan yang didapat oleh masing-masing karyawan sehingga akan terlihat skor nilai mereka pada Aspek Ketrampilan ini sebelum nantinya akan digabungkan dengan skor nilai dari Aspek-aspek yang lain.

Tabel 4.6.2 Nilai Total GAP Aspek Ketrampilan

Kode Karyawan	Nilai Core Factor	Nilai Secondary Factor	Nilai Total Aspek Ketrampilan
K01	4,5	2	$(60\% \times 4,5) + (40\% \times 2) = 2,7 + 0,8 = 3,5$
K02	5	2	3,8
K03	5	3	4,2
K04	4	3	3,6
K05	5	2	3,8
K06	4,5	2	3,5
K07	5	3	4,2
K08	5	2	3,8
K09	5	3	4,2
K10	5	5	5
K11	5	4	4,6
K12	5	4	4,6
K13	4,5	5	4,7
K14	5	4	4,6
K15	4,5	4	4,3
K16	5	3	4,2
K17	4,5	3	3,9
K18	5	4	4,6
K19	5	3	4,2
K20	5	4	4,6

Tabel 4.6.2 Nilai Total GAP Aspek Ketrampilan (Lanjutan 1)

K21	5	4	4,6
K22	4,5	4	4,3
K23	5	3	4,2
K24	5	3	4,2
K25	4,5	3	3,9
K26	4	4	4
K27	5	3	4,2
K28	4,5	3	3,9
K29	5	2	3,8
K30	4,5	5	4,7
K31	5	5	5
K32	4,5	4	4,3
K33	5	5	5
K34	5	4	4,6

Sumber : Tabel 4.5.2 CF dan SF Aspek Ketrampilan

Pada table dibawah ini menunjukkan nilai total pada Aspek Tanggung Jawab yang didapat oleh masing-masing karyawan sehingga akan terlihat skor nilai mereka pada Aspek Tanggung Jawab ini sebelum nantinya akan digabungkan dengan skor nilai dari Aspek-aspek yang lain.

Tabel 4.6.3 Nilai Total GAP Aspek Tanggung Jawab

Kode Karyawan	Nilai Core Factor	Nilai Secondary Factor	Nilai Total Aspek Tanggung Jawab
K01	5	4	$(60\% \times 5) + (40\% \times 4) = 3 + 1,6 = 4,6$
K02	5	3	4.2
K03	5	3	4.2
K04	5	3	4.2
K05	5	4	4.6

Tabel 4.6.3 Nilai Total GAP Aspek Tanggung Jawab (Lanjutan 1)

K06	5	4	4.6
K07	5	4	4.6
K08	5	4	4.6
K09	5	3	4.2
K10	4	4	4
K11	5	4	4.6
K12	5	4	4.6
K13	4	4	4
K14	5	4	4.6
K15	5	3	4.2
K16	5	4	4.6
K17	4	4	4
K18	4	4	4
K19	5	4	4.6
K20	5	4	4.6
K21	4	4	4
K22	4	3	3.6
K23	4	3	3.6
K24	5	3	4.2
K25	4	4	4
K26	5	4	4.6
K27	4	4	4
K28	5	4	4.6
K29	4	4	4
K30	5	4	4.6
K31	5	4	4.6
K32	4	3	3.6
K33	5	3	4.2
K34	4	4	4

Sumber : Tabel 4.5.3 CF dan SF Aspek Tanggung Jawab

4.3.8 Tahap 7 Penentuan Hasil Akhir dan Ranking

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari karyawan yang berprestasi. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu (Handayani, 2017). Perhitungan tersebut didapat dan ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ha = (50\%)Nd + (25\%)Nk + (25\%)Nt$$

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir

Nd : Nilai Disiplin kerja

Nk : Nilai Ketrampilan

Nt : Nilai Tanggung Jawab

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Tabel 4.7 Hasil Akhir

Kode Karyawan	Nilai Disiplin Kerja	Nilai Ketrampilan	Nilai Tanggung Jawab	Skor(Peringkat)
K01	3,7	3,5	4,6	$(50\% \times 3,7) + (25\% \times 3,5) + (25\% \times 4,6) = 1,85 + 0,875 + 1,15 = 3,875$ (31)
K02	4,6	3,8	4,2	4,3 (14)
K03	4,6	4,2	4,2	4,4 (8)
K04	4,3	3,6	4,2	4,1 (23)
K05	4	3,8	4,6	4,1 (24)
K06	4	3,5	4,6	4,025 (29)
K07	5	4,2	4,6	4,7 (1)

Tabel 4.7 Hasil Akhir (Lanjutan 1)

K08	4,4	3,8	4,6	4,3 (13)
K09	4,3	4,2	4,2	4,25 (15)
K10	4,3	5	4	4,4 (7)
K11	4	4,6	4,6	4,3 (12)
K12	3,9	4,6	4,6	4,25 (16)
K13	4,6	4,7	4	4,475 (5)
K14	3,7	4,6	4,6	4,15 (20)
K15	4,4	4,3	4,2	4,325 (11)
K16	3,7	4,2	4,6	4,05 (27)
K17	4,4	3,9	4	4,175 (18)
K18	4	4,6	4	4,15 (21)
K19	4,6	4,2	4,6	4,5 (4)
K20	4,1	4,6	4,6	4,35 (9)
K21	5	4,6	4	4,65 (2)
K22	4,4	4,3	3,6	4,175 (19)
K23	4,2	4,2	3,6	4,05 (28)
K24	4,1	4,2	4,2	4,15 (22)
K25	4,7	3,9	4	4,325 (10)
K26	4,6	4	4,6	4,45 (6)
K27	3,2	4,2	4	3,65 (33)
K28	3,9	3,9	4,6	4,075 (26)
K29	3	3,8	4	3,45 (34)
K30	4,6	4,7	4,6	4,625 (3)
K31	3,4	5	4,6	4,1 (25)
K32	3,4	4,3	3,6	3,675 (32)
K33	3,9	5	4,2	4,25 (17)
K34	3,6	4,6	4	3,95 (30)

- Ranking atau peringkat kinerja karyawan

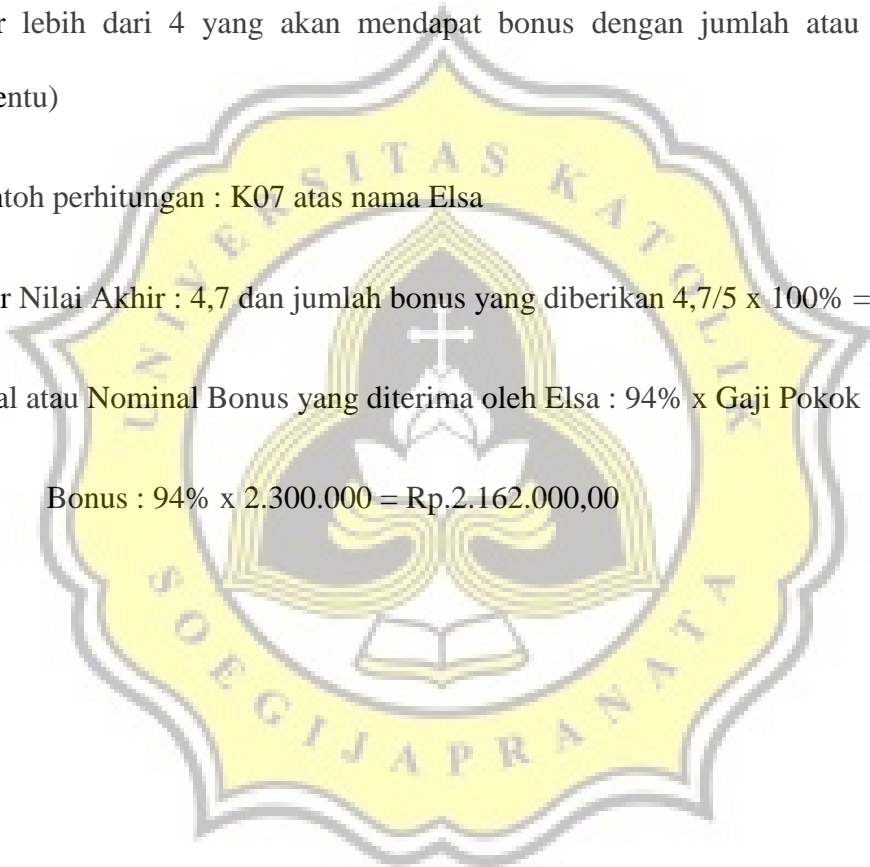
Setelah melakukan diskusi dan wawancara dengan pimpinan perusahaan maka persentase bonus yang akan diberikan dibagi menjadi kategori penilaian yang deskripsinya adalah sebagai berikut : (Hanya karyawan yang mendapat nilai skor lebih dari 4 yang akan mendapat bonus dengan jumlah atau persentase tertentu)

Contoh perhitungan : K07 atas nama Elsa

Skor Nilai Akhir : 4,7 dan jumlah bonus yang diberikan $4,7/5 \times 100\% = 94\%$

Total atau Nominal Bonus yang diterima oleh Elsa : $94\% \times \text{Gaji Pokok}$

Bonus : $94\% \times 2.300.000 = \text{Rp.}2.162.000,00$



Tabel dibawah ini menunjukkan hasil akhir dari perhitungan menggunakan metode profile matching yang berupa pemeringkatan berdasarkan skor nilai yang didapat masing-masing karyawan dan juga nominal bonus yang didapat oleh masing-masing karyawan.

Tabel 4.8 Rangking dan Total Bonus

Ranking	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Skor	Total Bonus
1	K07	Elsa (P)	4,7	Rp2,162,000.00
2	K21	Petrus (L)	4,65	Rp2,139,000.00
3	K30	Ramli (L)	4,625	Rp2,127,500.00
4	K19	Dedi (L)	4,5	Rp2,070,000.00
5	K13	Rudi (L)	4,475	Rp2,058,500.00
6	K26	Dodi (L)	4,45	Rp2,047,000.00
7	K10	Zaman (L)	4,4	Rp2,024,000.00
8	K03	Siti (P)	4,4	Rp2,024,000.00
9	K20	Opi (L)	4,35	Rp2,001,000.00
10	K25	Bagas (L)	4,325	Rp1,989,500.00
11	K15	Wahyu (L)	4,325	Rp1,989,500.00
12	K11	Ridwan (L)	4,3	Rp1,978,000.00
13	K08	Nana (P)	4,3	Rp1,978,000.00
14	K02	Tari (P)	4,3	Rp1,978,000.00
15	K09	Agung (L)	4,25	Rp1,955,000.00
16	K12	Susanto (L)	4,25	Rp1,955,000.00
17	K33	Heru (L)	4,25	Rp1,955,000.00
18	K17	Sabar (L)	4,175	Rp1,920,500.00
19	K22	Budi (L)	4,175	Rp1,920,500.00
20	K18	Sukiran (L)	4,15	Rp1,909,000.00
21	K14	Selwyn (L)	4,15	Rp1,909,000.00
22	K24	Didik (L)	4,15	Rp1,909,000.00
23	K05	Lian (P)	4,1	Rp1,886,000.00
24	K31	Hendru (L)	4,1	Rp1,886,000.00
25	K04	Nunung (P)	4,1	Rp1,886,000.00
26	K28	Hedi (L)	4,075	Rp1,874,500.00
27	K16	Teguh (P)	4,05	Rp1,863,000.00
28	K23	Ary (L)	4,05	Rp1,863,000.00
29	K06	Santi (P)	4,025	Rp1,851,500.00
30	K34	Tito (L)	3,95	-
31	K01	Putri (P)	3,875	-
32	K32	Anwar (L)	3,675	-
33	K27	Iwan (L)	3,65	-
34	K29	Gilang (L)	3,45	-

Dapat dilihat setelah dilakukan pengamatan, perhitungan dan penilaian selama 2bulan pada periode ke-3 yakni pada bulan Mei-Juni oleh kepala bagian produksi yaitu Bp.Selvin dan juga bantuan peneliti sebagai pihak yang melakukan perhitungan menggunakan profile matching, maka muncul peringkat masing-masing karyawan dan yang menempati peringkat pertama dan juga sebagai karyawan berprestasi pada periode Mei-Juni adalah karyawan produksi dengan nama Elsa dengan perolehan skor sebesar 4,7.Dengan hasil yang ia dapat dari kinerjanya yang lebih dari karyawan-karyawan yang lain maka Elsa berhak mendapat bonus dengan persentase tertinggi (94%) pada periode tersebut dengan nominal sebesar Rp2,162,000.00.

4.4 Perbandingan metode *profile matching* dengan perhitungan lama

Pada perhitungan lama yang digunakan oleh perusahaan ini, peneliti menemukan beberapa kelemahan yaitu hasil akhir dari penilaian masih sangat tergantung dari sudut pandang pimpinan/direktur perusahaan sehingga membuat penilaian menjadi lebih subjektif.Juga dengan adanya penilaian dari direktur menurut peneliti tidaklah tepat, karena direktur perusahaan juga sangat jarang berada di dalam pabrik dan area produksi,sehingga penilaian yang dilakukan tidak sesuai dengan bidangnya. Pada perhitungan akhir oleh manajer HR setelah menggabungkan data absensi dan produktifitas, karyawan yang menempati peringkat pertama juga masih belum tentu pasti akan terpilih sebagai karyawan berprestasi periode tersebut,karena adanya penilaian dari direktur. Pemberian bonus yang hanya diberikan oleh satu orang karyawan berprestasi menurut

peneliti juga tidaklah tepat, karena berdasarkan asas keadilan kompensasi maka semua karyawan yang telah bekerja melebihi standart kinerja seharusnya juga tetap mendapat bonus meskipun dengan nominal yang mengikuti kebijakan perusahaan. Penilaian karyawan berprestasi yang hanya menghasilkan satu orang nama karyawan akan jauh lebih tepat jika dilakukan untuk program kenaikan jabatan pada suatu perusahaan dan bukan untuk program pemberian bonus.

Penilaian karyawan berprestasi pada periode Mei-Juni yang dilakukan perusahaan masih menggunakan cara perhitungan yang manual atau perhitungan lama dan pada periode tersebut perusahaan menetapkan karyawan dengan nama Petrus yang mendapatkan bonus pada periode tersebut berbeda dengan perhitungan menggunakan metode *profile matching* yang menghasilkan karyawan dengan nama Elsa sebagai karyawan berprestasi. Perbedaan yang paling terlihat adalah pada penilaian lama masukan atau kesubjektifan direktur masih sangat besar sedangkan dengan menggunakan *profile matching* penilaian terhadap karyawan produksi dilakukan langsung oleh kepala bagian produksi perusahaan tersebut yang memegang data-data karyawan dan yang mengetahui segala aktifitas pekerjaan mereka masing-masing atau yang bertanggung jawab atas kegiatan dan pekerjaan karyawan produksi.

Tabel 4.9 Perbandingan Metode Profile Matching dengan Perhitungan Lama

Perhitungan Lama	Menggunakan Profile Matching
1. Hanya berbasis pada data absensi dan produktifitas	1. Memiliki dasar data perhitungan yang jauh lebih kompleks tidak hanya pada data absensi dan produktifitas saja
2. Peran direktur atau pimpinan perusahaan sangat besar dalam menentukan karyawan berprestasi	2. Kesubjektifitasan pimpinan atau direktur perusahaan tidak lagi menentukan dalam penentuan karyawan berprestasi
3. Perhitungan masih dilakukan secara manual dan masih sangat memungkinkan terjadinya human error pada saat perhitungan	3. Perhitungan menggunakan profile matching dilakukan dengan berbasis aplikasi computer sehingga kesalahan perhitungan dapat diminimalkan
4. Hasil akhir hanya diperuntukan untuk satu karyawan berprestasi saja	4. Seluruh karyawan yang memiliki nilai diatas standar yang telah ditetapkan akan mendapat bonus sesuai skor kinerja mereka

Sumber : Data Primer (Wawancara) yang diolah (2018)

Perhitungan atau metode lama perusahaan dalam menentukan karyawan berprestasi yang dilakukan oleh manajer HR perusahaan :

1. Menggunakan atau menginput data absensi karyawan, baik data kehadiran atau data keterlambatan
2. Menggunakan atau menginput data produktifitas karyawan
3. Menggunakan atau menginput data sanksi-sanksi/pelanggaran yang didapat tiap karyawan
4. Melakukan perhitungan tingkat atau nilai yang didapat dari keempat data tersebut pada masing-masing karyawan
5. Melakukan peranking-an dan diambil 5 nama terbaik beserta data-data masing-masing karyawan lalu diserahkan kepada direktur perusahaan.
6. Direktur perusahaan melakukan analisa dan masukan serta menentukan satu nama karyawan yang mendapat bonus pada periode tersebut.
7. Manajer HR mengumumkan karyawan berprestasi pada seluruh karyawan bagian produksi

Rumus Perhitungan Lama: $\left(\frac{\text{Total Nilai Absensi}}{\text{Total Nilai Absensi Maks 1bln}} \times 0,5 \right) +$

$\left(\frac{\text{Total Nilai Produktifitas}}{\text{Total Nilai Target Produksi 1bln}} \times 0,5 \right) = \text{Nilai Karyawan}$