BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa rumusan kompensasi yang tepat untuk diaplikasikan pada departemen produksi di PT. M-Joint ialah menambah gaji pokok dengan besar insentif. Gaji pokok didapatkan dari UMR kabupaten Sleman, sedangkan besar insentif didapatkan dari kondisi operator selama bekerja berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu motivasi kerja, lingkungan pekerjaan dan lama bekerja pekerja yang diturunkan menjadi 7 subfaktor yakni keterampilan saat kerja, sikap operator selama bekerja, target *output* yang dicapai operator dalam 1 hari, resiko pekerjaan operator tersebut, kondisi operator selama bekerja, absensi operator dalam 1 bulan dan loyalitas operator tersebut pada perusahaan PT. M-Joint. Sehingga, dari pertimbangan 7 subfaktor ini menghasilkan klasifikasi subfaktor dan tabel rentang nilai untuk pemberian besar insentif yang sesuai dengan kinerja setiap individu operator. Dengan rumusan kompensasi usulan ini, maka meminimalkan terjadinya kesenjangan antar operator dan menghasilkan besar kompensasi yang sesuai kinerja dan adil. Hal ini dibuktikkan dengan tingkat kepuasan operator terhadap besar kompensasi usulan yang dilakukan lewat observasi ialah sebesar 96,8%.

6.2. Saran

Pada penelitian ini, pembahasan strategi kompensasi mengarah pada merencanakan ulang besar kompensasi yang tepat untuk diterapkan departemen produksi di PT. M-Joint. Sehingga, diharapkan untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian strategi kompensasi untuk departemen selain produksi karena memiliki faktor-faktor yang berbeda dengan yang terjadi di departemen produksi. Selain itu, mengukur produktivitas lewat motivasi pekerja setelah diterapkan kompensasi yang baru dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bender, A-F., Pigeyre, F., 2016, Job Evaluation and Gender Pay Equity : A French Example, Equality., International Journal of Equality, Diversity, and Inclusion., Vol. 35 No. 4., pp. 267-279

Berger, L.A., Berger, D.R., 2008, The Compensation Handbook. ed. 5, pp. 95-103, 206-214., Mc Graw-Hill Companies, Inc, United States of America

Chaneta, I., 2014, Effects of Job Evaluation on Decisions Involving Pay Equity, Asian Social Science., Vol. 10 No. 4, pp. 145-152

Dessler, G., 2013, Human Resource Management., ed. 13, pp. 305-407, Pearson Education, Inc., New Jersey 07458

Disnakertrans DIY., 2019, https://upahminimum.info/, diambil pada hari Rabu, 06 Maret 2019

Goodwin, P., Wright, G., 2004., Decision Analysis for Management Judgment., ed. 3, pp. 413-423., John Wiley & Sons Ltd., England

Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan (Sadeli, J., Hie, B.P.), , ed. 1, pp.117-121, Salemba Empat, Jakarta

Mitra, A., Gupta, N., D.Shaw, J., 2011, A Comparative Examination of Traditional and Skill-Based Pay Plans, Journal of Managerial Psychology Vol.26 No 4., pp. 278-296

Saaty, T.L., Vargas, L.G., 2012, Models, Methods, Concepts & Applications of the Analytic Hierarchy Process., ed. 2, pp. 3-21, Springer Science Business Media, New York

Subaderi, 2012, Sistem Pengkompensasian Berbasis Kompetensi di PT. Pal Indonesia, Jurnal Ilmu-ilmu Teknik, Vol. 11 No. 3., pp. 19-28

Sukwadi, R., Gerald, F., 2010, Usulan Perancangan Kompensasi Dengan Menggunakan Point Rating System, INASEA, Vol. 11 No. 1., pp. 16-25

Tiroi, B., Singgih, M.L., Gunarta, I.K., 2006, Perancangan Sistem Insentif Untuk Pekerja Berdasarkan Jabatan, Kinerja Individu, dan Kinerja Unit Kerja, Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi III, pp. A-17-2 – A-17-7

Xinbo, S., Luo, N., 2013, Study on the Effectiveness of Point-Factor Job Evaluation System in Operation Position, Journal Communication in Information Science and Management Engineering, Vol. 3 Iss. 3., pp. 154-160

LAMPIRAN

Lampiran 1 Script Wawancara Terstruktur Bagian 1

Pihak yang diwawancara : Pak Aryanto (Kepala HRD)

Tanggal wawancara : 7 Maret 2019

Waktu wawancara : 11.30 WIB

Lokasi wawancara : PT. M-Joint

Topik wawancara : Pembobotan Faktor untuk AHP

Durasi wawancara	Poin/Pertanyaan Wawancara	Jawaban
5 – 10 menit	Selamat siang Pak, saya datang ke Bucini untuk minta pendapat Bapak terkait pemberian bobot faktor untuk AHP. Pembobotan dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang penting dan tidak penting. Pemberian bobot diisi dengan membandingkan 1 faktor dengan faktor lainnya. Nilai bobot tersebut terbagi menjadi 5. Nilai 1 yang artinya faktor A	Selamat siang juga. Oh begitu, baik saya paham

	sama pentingnya dengan faktor B. Nilai 3 yang artinya faktor A sedikit lebih penting dbandingkan faktor B. Nilai 5 yang artinya faktor A lebih penting dibandingkan faktor B. Nilai 7 yang artinya faktor A kuat pentingnya dibandingkan faktor B. Nilai 9 artinya faktor A sangat kuat pentingnya dibandingkan faktor B. Sampai ini ada yang ingin ditanyakan/masih bingung Pak?	
10 – 15 menit	Pertama Pak, untuk faktor target produk yang dihasilkan dibandingkan dengan sikap selama bekerja, yang manakah lebih penting?	Saya rasa yang sikap selama bekerja lebih penting dibandingkan dengan target.
10 – 15 menit	Kalau begitu, jika sikap lebih penting, berapakah nilai yang cocok Pak? Apakah sikap selama bekerja sedikit lebih penting, atau sangat lebih penting atau bagaimana ya Pak seperti yang saya jelaskan sebelumnya?	Lebih cocok sikap selama bekerja dibandingkan dengan target produk dengan nilai 5 atau lebih penting. Hal ini disebabkan target produk yang dihasilkan terhitung berbeda-beda dalam 1 hari sehingga sikap selama bekerja lebih diutamakan dibanding target

10 – 15 menit	Baik Pak. Untuk faktor target produk yang dihasilkan jika dibandingkan dengan keterampilan saat bekerja, yang manakah lebih penting?	Tentu saja keterampilan. Karena sekali lagi ya itu, target tidak terlalu penting menurut saya karena suka berubah-ubah
10 – 15 menit	Kalau begitu, jika keterampilan lebih penting, berapakah nilai yang cocok Pak? Apakah keterampilan sedikit lebih penting, atau sangat lebih penting atau bagaimana ya Pak seperti yang saya jelaskan sebelumnya?	Nilainya 9 atau sangat kuat pentingnya
10 – 15 menit	Baik Pak. Bagaimana jika faktor keterampilan dibandingkan dengan faktor sikap selama bekerja yang manakah lebih penting?	Tetap keterampilan menurut saya. Karena pekerja disini buat tas kulit dimana membutuhkan kerapian serta keakuratan dalam hal ukuran sehingga keterampilan tetap lebih penting
10 – 15 menit	Kalau begitu, jika keterampilan lebih penting, berapakah nilai yang cocok Pak? Apakah keterampilan sedikit lebih penting, atau sangat lebih penting atau bagaimana ya Pak seperti yang saya jelaskan sebelumnya?	Menurut saya 5

10 – 15 menit	Oh begitu. Kita lanjutkan ya Pak. Jika tingkat resiko dibandingkan dengan kondisi pekerjaan, yang manakah lebih penting?	Menurut saya resiko pekerjaan, karena disini faktor itu sangat saya pertimbangkan untuk memberikan besar insentif yang lebih besar apabila pekerja melakukan pekerjaan yang beresiko
10 – 15 menit	Kalau begitu, jika tingkat resiko lebih penting, berapakah nilai yang cocok Pak? Apakah 1,3,5,7 atau 9 seperti penjambaran sebelumnya?	Saya rasa nilai 5 saja atau lebih penting
10 – 15 menit	Baik Pak. Kita lanjut ke sub faktor berikutnya. Jika absensi pekerja dibandingkan dengan loyalitas, yang manakah lebih penting?	Saya rasa loyalitas penting karena menunjukkan operator atau pekerja tersebut setia dan senang bekerja disini. Apalagi disini terkadang beberapa operator melakukan cuti yang diharuskan sehingga menurut saya faktor loyalitas lebih penting
10 – 15 menit	Kalau begitu, jika loyalitas lebih penting, berapakah nilai yang cocok Pak? Apakah 1,3,5,7 atau 9 seperti penjabaran sebelumnya?	Beri nilai 5 saja.

10 – 15 menit	Baik Pak terima kasih. Yang kita bicarakan tadi merupakan pembobotan berdasarkan sub faktor. Sekarang kita akan melakukan pemberian bobot untuk faktor. Pertama, jika faktor motivasi kerja dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja yang manakah lebih penting?	Motivasi kerja. Karena di dalam motivasi kerja tersebut ada keterampilan selama bekerja, dan untuk memberikan besar kompensasi saya rasa motivasi pekerja merupakan hal penting untuk dipertimbangkan karena kita bisa melihat bagaimana pekerja tersebut bekerja
10 – 15 menit	Kalau begitu, jika motivasi kerja lebih penting, berapakah nilai yang cocok Pak? Apakah 1,3,5,7 atau 9 seperti penjambaran sebelumnya?	Cukup nilai 5 saja
10 – 15 menit	Baik Pak. Kita lanjut membandingkan faktor lingkungan kerja dengan lama bekerja pekerja yang manakah lebih penting?	Menurut saya lingkungan kerja karena di lingkungan kerja itu seperti yang adik katakan terbagi menjadi resiko pekerja dan kondisi pekerjaan sehingga hal tersebut lebih penting untuk dilihat dalam memberikan kompensasi. Karena semakin beresiko operator dan kondisi pekerjaan yang sulit maka pekerja

		tersebut berhak untuk diberikan besar kompensasi yang lebih
10 – 15 menit	Kalau begitu, jika lingkungan lebih penting, berapakah nilai yang cocok Pak? Apakah 1,3,5,7 atau 9 seperti penjambaran sebelumnya?	Menurut saya 3 saja, karena pentingnya tidak terlalu jauh dibandingkan dengan faktor lama bekerja
10 – 15 menit	Baik Pak. Kita lanjut yang terakhir yaitu membandingkan faktor lama bekerja pekerja dengan motivasi pekerja yang manakah lebih penting?	Tentu saja motivasi pekerja, seperti yang saya katakan sebelumnya karena motivasi pekerja saya lihat paling penting dibandingkan yang lain. Maksud saya, diantara ketiga faktor yang kamu jelaskan tadi, faktor motivasi kerja menurut saya yang menjadi paling berpengaruh untuk besar kompensasi
10 – 15 menit	Kalau begitu, jika motivasi ini lebih penting dari lama bekerja, berapakah nilai yang cocok Pak? Apakah 1,3,5,7 atau 9 seperti penjambaran sebelumnya?	Menurut saya nilai yang sesuai ialah 7
10 – 15 menit	Baik Pak. Pembobotan untuk semua faktor dan sub faktor telah dilakukan, apakah Bapak ada saran?	Tidak, begitu saja sudah cukup. Terima kasih

Lampiran 2 Script Wawancara Terstruktur Bagian 2

Pihak yang diwawancara : Pak Aryanto (Kepala HRD)

Tanggal wawancara : 11 April

Waktu wawancara : 13.00 WIB

Lokasi wawancara : PT. M-Joint

Topik wawancara : Memberikan klasifikasi dan deskripsi setiap sub faktor

Durasi wawancara	Poin/Pertanyaan Wawancara	Jawaban
5 – 10 menit	Apakah perencanaan ulang kompensasi ini besar gaji pokok ingin dirubah ?	Tidak usah, disamakan saja karena kalo dirubah nanti bingung
5 menit	Kalimat pembuka menuju pertanyaan untuk mengetahui rentang besar insentif berdasarkan faktor-faktor Pertanyaan : Selamat siang Pak, hari ini saya berkunjung ke BUCINI untuk menanyakan lebih lanjut perihal kategori tingkatan setiap faktor yang sebelumnya sudah ditanyakan.	Baik
10 – 15 menit	Poin : Tingkatan besar insentif untuk faktor target produk yang dihasilkan	Target produk yang dihasilkan setiap harinya kurang lebih 120 buah,

	Pertanyaan : kita mulai dari faktor target produk yang dihasilkan, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi baik, tidak baik dan sebagainya, sehingga apa saja tingkatan tersebut dan bagaimana deskripsinya?	sehingga pada faktor ini mungkin bisa terbagi menjadi 3 tingkatan saja. Pertama tingkatan baik dengan deskripsi bisa memproduksi lebih dari 130 unit. Kategori biasa dengan deskripsi bisa memproduksi sama dengan 110 - 130 unit karena biasanya operator bisa menghasilkan *output* di antara angka segitu. Kategori tidak baik, memproduksi kurang dari 110 unit.
10 – 15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor sikap selama bekerja Pertanyaan : apabila faktor sikap selama bekerja, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi seperti yang saya sebutkan sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut dan bagaimana deskripsinya?	Jika sikap selama bekerja, bisa dibagi 2 saja menurut saya, baik dan tidak baik. Untuk deskripsinya, baik dikategorikan apabila operator menuruti perintah atasan, taat peraturan, ramah kepada sesama, energik selama bekerja, pekerja sehat Sedangkan yang tidak baik selain yang saya sebutkan tadi

10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor keterampilan selama bekerja Pertanyaan : apabila faktor keterampilan selama bekerja, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut?	Jika keterampilan selama bekerja, sama halnya dengan sikap selama bekerja, bisa dibagi menjadi 2 saja, baik dan kurang baik. Jika baik, maka deskripsinya operator tersebut bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan bisa melakukan tugas dari awal hingga akhir dengan berbagai jenis aktivitas. Sedangkan, operator tersebut bisa dikatakan tidak baik apabila melaksanakan tugasnya dengan tidak baik atau dia mampu melakukan tugasnya dengan baik tapi tidak memiliki kemampuan melakukan jenis aktivitas/kerja yang beragam. Maksudnya, dia cuman bisa mengerjakan 1 jenis pekerjaan semisal memotong kain saja.
10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor tingkat resiko pekerjaan	Sama halnya dengan faktor sebelumnya, dapat dibagi menjadi 2 saja. Yang paling resiko biasanya dari alat yang digunakan, udara sekitar pekerjaan, penggunaan bahan kimia.

	Pertanyaan : apabila faktor tingkat resiko pekerjaan, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut?	Biasanya ini ada di divisi spray, divisi stamp, divisi jahit, divisi pemotongan. Sedangkan yang tidak terlalu beresiko (resiko rendah) divisi selain itu (divisi rakit, divisi make up, divisi inspeksi dan divisi packing)
10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor kondisi pekerjaan Pertanyaan : apabila faktor kondisi pekerjaan, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut?	Menurut saya sih di departemen produksi ini bisa digolongkan menjadi 2 jenis pekerjaan. Kondisi sulit apabila pekerjaan susah diterapkan (memerlukan waktu), pekerjaan harus melewati masa training terlebih dahulu, pekerjaan memiliki ketelitian dan skill yang tinggi, sedangkan pekerjaan disini yang digolongkan mudah dengan ciri-ciri pekerja mudah diterapkan, tidak perlu melewati masa training, tidak membutuhkan ketelitian atau skill yang tinggi
10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor absensi pekerja	Dibagi menjadi 3 tingkatan saja. Operator dikatakan sangat baik apabila tidak pernah absen/ijin/cuti selama 1 bulan. Pekerja dikatakan

	Pertanyaan : apabila faktor absensi pekerja, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut?	baik apabila dalam 1 bulan pernah absen/ijin/cuti sebanyak 2 kali, karena ini merupakan standar disini. Sedangkan, pekerja dikatakan tidak baik apabila pekerja melakukan absen/ijin/cuti melebihi 2 kali
10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor loyalitas pekerja Pertanyaan : apabila faktor loyalitas pekerja, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut?	Jika berdasarkan loyalitas, itu mengenai lama operator tersebut bekerja disini, jadi dibagi 3 aja. Tingkatan yang paling lama yaitu lebih dari 10 tahun, tingkatan biasa jika pekerja bekerja selama 8 – 10 tahun dan yang kurang jika operator bekerja kurang dari 8 tahun
10 -20 menit	Apakah ada yang ingin ditambahkan terkait kategori-kategori setiap faktor tersebut atau hal lainnya terkait insentif?	Tidak ada. Hanya untuk insentif biasanya kita memberikan jatah dana maksimal untuk keseluruhan operator tiap bulannya Rp 30.000.000, sehingga kalau bisa besar insentif nanti untuk usul besar kompensasi yang baru jangan melebihi dari batas Rp 30.000.000 tersebut

Lampiran 3 Script Wawancara Terstruktur Bagian 3

Pihak yang diwawancara : Pak Aryanto (Kepala HRD)

Tanggal wawancara : 07 Mei 2019

Waktu wawancara : 14.00 WIB

Lokasi wawancara : PT. M-Joint

Topik wawancara : Pemberian nilai pada setiap tingkatan

Durasi wawancara	Poin/pertanyaan wawancara	Jawaban
5 menit	Poin : pembuka Pertanyaan : Selamat siang Pak, terima kasih karena sudah meluangkan waktunya, kedatangan saya saat ini untuk menanyakan nilai pada setiap kategori tingkatan untuk setiap faktor. Nilai tersebut diberikan rentang antara 0 – 100, dengan keterangan semakin tinggi suatu nilai semakin penting/baik kategori tersebut. Nilai yang diberikan dalam bentuk rentang untuk memudahkan penilaian pada setiap operator produksi nanti yang berbeda	Baik, cukup paham. Tidak apa, silahkan bertanya

10 – 15 menit	Poin : nilai untuk setiap tingkatan pada faktor target produk yang dihasilkan Pertanyaan : pada faktor target produk yang dihasilkan, terdapat tingkatan baik, biasa dan tidak baik. Untuk setiap tingkatan tersebut, ingin diberi nilai berapa, dan dasar pertimbangan nilai tersebut apa?	Mulai dari kategori yang tidak baik ya, itu rentang nilainya 0 – 40 saja. Sedangkan kategori biasa dimulai pada rentang 41 – 69 dan terakhir ialah kategori baik yang rentangnya 70 – 100. Pertimbangannya mungkin operator disini memiliki alasan terhadap target *output* yang mereka hasilkan. Semisal, mereka hanya bisa menyelesaikan 110 unit dalam hari karena tangannya sakit, ya mungkin bisa diberi nilai 41 sjaa
10 – 15 menit	Poin : nilai untuk setiap tingkatan pada faktor sikap selama bekerja Pertanyaan : pada faktor sikap selama bekerja, terdapat tingkatan baik dan tidak baik. Untuk setiap tingkatan tersebut, ingin diberi nilai berapa, dan dasar pertimbangan nilai tersebut apa?	Untuk faktor ini karena terdapat 2 tingkatan, sehingga 100 dibagi menjadi 2 bagian, sehingga pada tingkatan yang tidak baik mendapatkan nilai 0 – 50, sedangkan untuk tingkatan yang baik mendapatkan nilai 51 – 100. Pertimbangan penilaian tersebut dibagi menjadi 2 saja karena pernah ada kejadian operator yang memiliki sikap sangat buruk disini jadi yang seperti itu bisa diberikan nilai 0 saja.

10 -15 menit	Poin : nilai untuk setiap tingkatan pada faktor keterampilan selama bekerja Pertanyaan : pada faktor keterampilan selama bekerja, terdapat tingkatan baik dan tidak baik. Untuk setiap tingkatan tersebut, ingin diberi nilai berapa, dan dasar pertimbangan nilai tersebut apa?	Menurut saya kan kalo keterampilan tidak mungkin disini ada operator yang memiliki keterampilan tidak baik, karena sebelum bekerja sudah diberikan training selama 1 minggu sehingga nilai yang paling kecil diberikan 25, jadi mungkin operator yang memiliki keterampilan tidak baik 25 – 60, sedangkan yang baik 61 – 100
10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor tingkat resiko pekerjaan Pertanyaan : apabila faktor tingkat resiko pekerjaan, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut, dan dasar pertimbangan nilai tersebut apa?	Sama halnya dengan faktor keterampilan selama bekerja, karena resiko disini tidak ada yang tinggi banget dan rendah banget, jadi pemilihan rentangnya jika resiko pekerjaan tersebut rendah maka diberikan nilai 25 – 50, apabila pekerjaan tersebut tinggi maka diberikan nilai 51 – 75
10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor kondisi pekerjaan	Disini tidak ada kondisi pekerjaan yang mudah/ringan, apalagi jika dilihat kondisi lingkungan di departemen produksi tidak ada yang ber-AC, sehingga faktor ini diberikan nilai mulai

	Pertanyaan : apabila faktor kondisi pekerjaan, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut, dan dasar pertimbangan nilai tersebut apa?	dari 25. Faktor mudah diberikan nilai 25 – 60, sedangkan faktor sulit diberikan nilai 61 – 100.
10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor absensi operator Pertanyaan : apabila faktor absensi operator, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut, dan dasar pertimbangan nilai tersebut apa?	Faktor ini terdapat 3 tingkatan, jadi dibagi menjadi 3 saja seperti faktor sebelumnya, yakni yang paling rendah nilainya 0-30, yang biasa 31-59, dan yang sangat baik nilainya 60 – 100. Jadi nanti jika terdapat operator yang memiliki catatan paling banyak ijin/cuti dibandingkan operator lain dalam 1 bulan maka operator tersebut yang mendapatkan nilai 0. Begitu juga jika operator selama 1 bulan penuh tidak pernah ijin/cuti dapat rentang 60 – 100, nanti saya sepertinya memberikan nilai melihat absensi-absensi terdahulu
10 -15 menit	Poin : tingkatan besar insentif untuk faktor loyalitas operator	Karena menurut saya faktor loyalitas ini tidak terlalu penting juga, dan menurut saya tidak ada operator yang berhak dapat nilai rendah ataupun

	Pertanyaan : apabila faktor loyalitas operator, jika diberikan tingkatan sesuai deskripsi yang seperti sebelumnya, apa saja tingkatan tersebut, dan dasar pertimbangan nilai tersebut apa?	tinggi sekali, jadi saya milih pemberian nilai ditengah-tengah saja. Sehingga tingkatan terendah nilai yang diberikan 30 – 45, tingkatan biasa nilai yang diberikan 46 – 60, tingkatan yang tertinggi diberikan nilai 61 – 75
10 - 20 menit	Apakah ada tambahan terkait pemberian rentang nilai ini?	Tidak ada, saya rasa itu sudah cukup mewakili dengan kondisi apa yang sudah disana. Hanya saja saya bingung kalau rentang begini bagaimana cara untuk memberi nilai pada operator? Bisa dijelaskan sedikit?
	Bisa Pak. Jadi, pemberian rentang nilai didasari untuk memberikan keleluasan Bapak untuk menilai operator karena operator tersebut punya hasil kerja/kondisi bekerja yang berbeda. Nanti pemberian nilai didasari oleh deskripsi klasifikasi/tingkatan faktor yang sudah kita rundingkan sebelumnya Pak.	Oh begitu baik, saya mengerti. Terima kasih atas penjelasannya

Lampiran 4 Perhitungan Pembobotan Subfaktor Bagian 1

Target produk yang dihasilkan: C
Sikap selama bekerja: D
Ketrampilan selama bekerja: E

	C	D	E
C	1	0,2	0,111111
D	5	1	0,2
E	9	5	1
	15	6,2	1,311111

	C	D	E	Prioritas	Ranking
C	0,066667	0,032258	0,084746	0,061223	3
D	0,333333	0,16129	0,152542	0,215722	2
E	0,6	0,806452	0,762712	0,723054	1

Matriks Normalisasi		
C	0,184707	3,016935
D	0,66645	3,089395
E	2,352676	3,253802
λ_{max}		3,120044
CI		0,060022
CR		0,103486

hasil konsisten

Lampiran 5 Perhitungan Pembobotan Subfaktor Bagian 2

Tingkat resiko pekerja : Y
Kondisi pekerjaan : Z

	Y	Z
Y	1	5
Z	0,2	1
	1,2	6

	Y	Z	Prioritas	Ranking
Y	0,833333	0,833333	0,833333	1
Z	0,166667	0,166667	0,166667	2
	1	1		

Matriks normalisasi		
Y	1,666667	2
Z	0,333333	2
λ_{max}		2
CI		0
CR		0

hasil konsisten

Lampiran 6 Perhitungan Pembobotan Subfaktor Bagian 3

Absensi Pekerja : A
Loyalitas pekerja : B

	A	B
A	1	0,2
B	5	1
	6	1,2

	A	B	Prioritas	Ranking
A	0,166667	0,166667	0,166667	2
B	0,833333	0,833333	0,833333	1
	1	1		

Matriks Normalisasi		
A	0,333333	2
B	1,666667	2
λ_{max}		2
CI		0
CR		0

hasil konsisten

Lampiran 7 Perhitungan Pembobotan Faktor

Motivasi pekerja : J
Lingkungan pekerjaan : K
Lama bekerja pekerja : L

Perbandingan faktor

	J	K	L
J	1	5	7
K	0,2	1	3
L	0,142857	0,333333	1
	1,342857	6,333333	11

	J	K	L	Prioritas	Ranking
J	0,744681	0,789474	0,636364	0,723506	1
K	0,148936	0,157895	0,272727	0,193186	2
L	0,106383	0,052632	0,090909	0,083308	3
	1	1	1		

Matriks normalisasi			
J	2,272592	3,141082	
K	0,587811	3,042719	
L	0,251061	3,013655	
λ_{max}		3,065819	
CI		0,032909	
CR		0,05674	hasil konsisten

Lampiran 8

Lampiran Dokumentasi Saat Wawancara dan Observasi Tingkat Kepuasan Operator







