

## BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil evaluasi kepuasan kerja yang telah dilakukan pada 23 orang karyawan dalam departemen redaksi Pos Bali dapat disimpulkan bahwa 4 orang menyatakan puas, 1 orang menyatakan tidak puas dan 18 orang menyatakan kepuasan mereka sedang.
2. Ketidakpuasan karyawan departemen redaksi berdasarkan hasil wawancara terdapat pada gaji yang mereka dapat.
3. Berdasarkan analisis *benchmarking*, pada perusahaan Pos Bali belum adanya form representasi karyawan.
4. Pembobotan form representasi karyawan untuk setiap kriteria adalah sebagai berikut.

	<b>Bobot</b>
<b>Teknis</b>	0,41
<b>Non Teknis</b>	0,48
<b>Manajerial</b>	0,11

5. Pembobotan untuk sub kriteria teknis, non teknis dan manajerial adalah sebagai berikut.

	<b>Bobot</b>
<b>AT</b>	0,10
<b>BT</b>	0,13
<b>CT</b>	0,08
<b>DT</b>	0,10

	<b>Bobot</b>
<b>ANT</b>	0,13
<b>BNT</b>	0,10
<b>CNT</b>	0,11
<b>DNT</b>	0,09
<b>ENT</b>	0,03
<b>FNT</b>	0,02

	<b>Bobot</b>
<b>AM</b>	0,02
<b>BM</b>	0,03
<b>CM</b>	0,03
<b>DM</b>	0,01
<b>EM</b>	0,02

## 6. Rancangan Form



Nama :  
 Nomor Karyawan :  
 Divisi :

No	Uraian	Bobot	Nilai	Jumlah
<b>1.</b>	<b>Faktor Teknis</b>	<b>0,41</b>		
	a. Penguasaan Keterampilan Teknis dalam bekerja dan pengetahuan yang cukup	0,10		0,00
	b. Penguasaan kerja	0,13		0,0
	c. Ketepatan waktu	0,08		0,00
	d. Mutu hasil pekerjaan	0,10		0,00
	<b>Bobot</b>			
<b>2.</b>	<b>Faktor Non Teknis</b>	<b>0,48</b>		
	a. Tabiat, sikap dalam pergaulan	0,13		0,0
	b. Disiplin	0,10		0,0
	c. Loyalitas	0,11		0,0
	d. Kemampuan kerjasama	0,09		0,00
	e. Kepercayaan diri sendiri	0,03		0,00
	f. Penampilan	0,02		0,00
	<b>Bobot</b>			
<b>3.</b>	<b>Faktor Manajerial / Kepemimpinan</b>	<b>0,11</b>		
	a. Kemampuan mengemukakan pendapat dan meyakinkan orang lain	0,02		0,00
	b. Kemampuan memotivasi dan membangkitkan kerjasama	0,03		0,00
	c. Daya kreasi / inovasi / inisiatif	0,03		0,00
	d. Pengawasan secara efektif	0,01		0,00
	e. Mengembangkan sistem komunikasi yang handal dan efektif	0,02		0,00
	<b>Total</b>			<b>0</b>

Karyawan

Penilai

( )

( )

### 6.2.Saran

Saran untuk memasukkan form representasi ke dalam sistem penggajian karyawan Pos Bali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, B & Pettersen, P. (1996). *The Benchmarking Handbook*. London: Chapman & Hall.
- Bawono, Baju. (2010). Pemilihan Supplier dengan Metode Analytic Hierarchy Process dan *Quality Function Deployment*.
- Davis, Keith & Newstorm, John. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dragolea, L & Cotirlea, D. (2009). *Benchmarking – A Valid Strategy for Long Term?*. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica* 11 (2) : 813 – 826.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (eds.). (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*(Ch. 19, pp. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2001). *Organization Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Kurniawan, D., Syihab, A., & Setyo Rukmi, H. (2012). Penentuan Gaji Pokok Manajer Menengah dengan Metode Point System. *Jurnal Teknik Industri*, 13(1).
- Luthans, F. (1998). *Organization Behavior*. Eighth edition. McGraw Hill, Inc. Singapore, pp. 144 -146.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Paulus, Michael & Devie. (2013). Analisa pengaruh penggunaan *benchmarking* terhadap keunggulan dan kinerja perusahaan. *Business Accounting Review* Vol. 1 No.2.
- Pribadi, Swadita. (2014). Penentuan Kualitas Layanan Di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor POS Yogyakarta Menggunakan Metode Servqual dan AHP. Laporan Tugas Akhir. Jurusan Teknik Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Putra, B. D. (2014). Perbaikan Sistem Penggajian Berdasarkan Evaluasi Jabatan

Di Divisi Property Management Service PT. Graha Sarana Duta.  
Perbaikan Sistem Penggajian Berdasarkan Evaluasi Jabatan Di Divisi  
Property Management Service PT. Graha Sarana Duta.

Raddaha, A. H. A, Alasad, J.,Albikawi, Z. F.,Batarseh, K. S.,Realat, E. A.,Saleh, A.A.&Froelicher, E.S. (2012). Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit. *Leadership in Health Services* Vol. 25 No. 3, pp. 216 – 231.

Saaty, T. L., 1994. *Fundamental of Decision Making and Priority Theory with the Analytical Hierarchy Process*, University of Pittsburgh, Pittsburgh.

Saba,Irum. (2011). Measuring the job satisfaction level of the academic staff in Bahawalpur Colleges. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science* Vol. 1 No. 1 pp. 1 – 8.

Simamora, Henry. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua STIE : YKPN.

Srimulyono.(1999). Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis Jurnal.

S.R. Soemarso. (2009). Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sukwadi, R. (2010). Usulan Perancangan Sistem Kompensasi Dengan Menggunakan Point Rating System(Studi Kasus: PT Pabrik Kaos Aseli). *Jurnal Inasea*, 11(01).

Syaifullah. (2010). Pengenalan Metode AHP (*Analitycal Hierarchy Process*).

Tatterson, J.G. (1996). *Benchmarking Basics: Looking For A Better Way*. Manlow Park, Ca: Christ Publication.

Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Windarsari, F.R. (2010).*Usulan Pemilihan Supplier dan Perencanaan Pemesanan Kayu Bangkirai dalam Kontrak Jual Beli di CV. Karya Mina Putra Rembang*. Laporan Tugas Akhir. Jurusan Teknik Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian Pendahuluan

**Responden yang terhormat,**

Saya, Malki Satria Prawira adalah mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir untuk mata kuliah Proposal Tugas Akhir yang nantinya mengacu pada Tugas Akhir ( skripsi ) Genap 2014/2015. Berkenaan dengan penyusunan tugas akhir mata kuliah tersebut, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/ibu/saudara/i untuk ikut berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian yang saya lakukan dengan mengisi kuisisioner.

Demi kelengkapan data, saya mohon bapak/ibu/saudara/i mengisikan identitas dirinya sesuai keterangan berikut :

Nama : (Boleh dikosongkan)  
Usia : Tahun  
Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan  
Lama bekerja : Tahun

Tidak ada maksud tertentu dalam kuisisioner yang dibuat ini selain untuk pemenuhan tugas akhir, sehingga data serta kerahasiaan jawaban serta identitas dari bapak/ibu/saudara/i akan terjaga.

Sebelum dan sesudahnya kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu/saudara/i berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini dengan jujur sesuai dengan apa yang anda rasakan.

Keterangan :

1. Disamping kanan setiap pernyataan terdapat 5 kolom alternatif jawaban atas respon anda. Berikan tanda (X) pada setiap jawaban atas pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang anda rasakan yaitu :
  - **STS** : Jika pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan apa yang anda rasakan.
  - **TS** : Jika pernyataan **tidak sesuai** dengan apa yang anda rasakan.
  - **N** : Jika anda tidak menentukan pendapat atas pernyataan yang tersedia (**netral**).
  - **S** : Jika pernyataan **sesuai** dengan apa yang anda rasakan.
  - **SS** : Jika pernyataan **sangat sesuai** dengan apa yang anda rasakan.
2. Apabila ingin mengganti jawaban dan membetulkannya, coret tanda(X) yang telah dibuat, kemudian beri tanda (X) yang baru pada jawaban yang menurut anda lebih sesuai dengan kondisi diri sendiri.

No	AitemAdaptasi	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas ketika mendapat kesempatan memperoleh gaji yang lebih tinggi					
2	Kenaikan gaji yang saya peroleh belum sesuai dengan bebankerja					
3	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi saat membahas gaji yang saya terima					
4	Saya merasa saya telah dibayar sesuai dengan beban kerja saya					
5	Bagi mereka yang mengerjakan tugas mereka dengan baik, memiliki kesempatan yang sama untuk mendapat promosi					
6	Kenaikan jabatan di perusahaan ini sama cepatnya dengan kenaikan jabatan di perusahaan lain.					
7	Saya puas dengan kesempatan promosi yang sayadapat					
8	Kesempatan promosi dari pekerjaan saya sangat kecil					
9	SayamenyukaiAtasansaya					
10	Atasan saya tidak terlalu peduli apa yang dirasakan oleh bawahan					
11	Atasan saya benar-benar kompeten dalam mengerjakan pekerjaannya					
12	Atasan saya berlaku tidak adil pada saya					
13	Jaminan sosial yang saya dapatkan sudah sesuai					

14	Jaminan sosial yang kami terima di organisasi ini sama baiknya dengan jaminan pada organisasi lain					
15	Saya tidak puas dengan jaminan sosial yang saya dapat					
16	Terdapat beberapa jaminan yang seharusnya kami dapatkan tetapi belum diberikan oleh perusahaan					
17	Saya tidak merasa pekerjaan yang saya lakukan dihargai oleh perusahaan					
18	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik , saya mendapatkan penghargaan sesuai dengan apa yang seharusnya					
19	Hanya sedikit bonus bagi karyawan yang bekerja disini					
20	Saya tidak merasa usaha yang saya lakukan dihargai sesuai dengan apa yang seharusnya					
21	Usaha saya untuk bekerja dengan baik jarang dihalangi oleh birokrasi					
22	Peraturan dan prosedur yang ada menyulitkan saya untuk bekerja dengan baik					
23	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan					
24	Saya menyukai rekan kerja saya					
25	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya yang kurang kompeten					
26	Terdapat banyak pertengkaran dan perkelahian di tempat kerja					
27	Saya menyukai pekerjaan yang saya kerjakan di tempat kerja					
28	Saya terkadang merasa pekerjaan saya tidak berarti					
29	Saya merasa bangga ketika mengerjakan pekerjaan saya					
30	Pekerjaan saya terasa menyenangkan					
31	Komunikasi di perusahaan ini terlihat baik					
32	Tugas pekerjaan yang diberikan tidak dijelaskan secara penuh					
33	Saya merasa tidak tahu apa yang sedang terjadi pada perusahaan ini					
34	Saya tidak mengerti dengan jelas tujuan Dari organisasi					

## Lampiran 2. Kuisisioner AHP

No	Kriteria	Skala								Skala								Kriteria	
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
1.	Teknis	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Non teknis
2.	Teknis	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Manajerial
3.	Manajerial	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Non teknis

No	Kriteria	Skala								Skala								Kriteria	
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
1.	Penguasaan keterampilan teknis dalam kerja, serta cakupan pengetahuan untuk mendukung keterampilan teknis tersebut	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Penguasaan kerja
2.	Penguasaan keterampilan teknis dalam kerja, serta cakupan pengetahuan untuk mendukung keterampilan teknis tersebut	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ketepatan waktu dalam bekerja
3.	Penguasaan keterampilan teknis dalam kerja, serta cakupan pengetahuan untuk mendukung keterampilan teknis tersebut	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mutu hasil pekerjaan

No	Kriteria	Skala								Skala								Kriteria	
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
1.	Penguasaan kerja	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ketepatan waktu dalam bekerja



2.	Penguasaan kerja	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mutu hasil pekerjaan
----	------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

No	Kriteria	Skala									Skala									Kriteria
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.	Ketepatan waktu dalam bekerja	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mutu hasil pekerjaan	

No	Kriteria	Skala									Skala									Kriteria
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.	Tabiat, sikap dalam pergaulan	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Disiplin	
2.	Tabiat, sikap dalam pergaulan	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Loyalitas	
3.	Tabiat, sikap dalam pergaulan	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kemampuan kerjasama	
4.	Tabiat, sikap dalam pergaulan	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kepercayaan diri sendiri	
5.	Tabiat, sikap dalam pergaulan	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Penampilan	

No	Kriteria	Skala									Skala									Kriteria
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.	Disiplin	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Loyalitas	
2.	Disiplin	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kemampuan kerjasama	
3.	Disiplin	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kepercayaan diri sendiri	
4.	Disiplin	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Penampilan	

No	Kriteria	Skala								Skala								Kriteria	
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
1.	Loyalitas	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kemampuan kerjasama
2.	Loyalitas	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kepercayaan diri sendiri
3.	Loyalitas	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Penampilan

No	Kriteria	Skala								Skala								Kriteria	
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
1.	Kemampuan kerjasama	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kepercayaan diri sendiri
2.	Kemampuan kerjasama	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Penampilan

No	Kriteria	Skala								Skala								Kriteria	
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
1.	Kepercayaan diri sendiri	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Penampilan

No	Kriteria	Skala								Skala								Kriteria	
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8		9
1.	Kemampuan mengemukakan pendapat dan meyakinkan orang lain	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kemampuan memotivasi dan membangkitkan kerjasama
2.	Kemampuan mengemukakan pendapat dan meyakinkan orang lain	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Daya kreasi/ inovasi/ inisiatif

3.	Kemampuan mengemukakan pendapat dan meyaikinkan orang lain	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Pengawasan secara efektif
4.	Kemampuan mengemukakan pendapat dan meyaikinkan orang lain	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mengembangkan sistem komunikasi yang andal dan efektif

No	Kriteria	Skala									Skala									Kriteria
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.	Kemampuan memotivasi dan membangkitkan kerjasama	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Daya kreasi/ inovasi/ inisiatif	
2.	Kemampuan memotivasi dan membangkitkan kerjasama	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Pengawasan secara efektif	
3.	Kemampuan memotivasi dan membangkitkan kerjasama	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mengembangkan sistem komunikasi yang andal dan efektif	

No	Kriteria	Skala									Skala									Kriteria
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.	Daya kreasi/ inovasi/ inisiatif	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Pengawasan secara efektif	
2.	Daya kreasi/ inovasi/ inisiatif	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mengembangkan sistem komunikasi yang andal dan efektif	

No	Kriteria	Skala									Skala									Kriteria
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.	Pengawasan secara efektif	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mengembangkan sistem komunikasi yang andal dan efektif	

Lampiran 3. Perhitungan Kuisisioner Kepuasan Kerja

Aitem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
Subjek	Pay				Promotion				Supervision				Jaminan Sosial				Contingent Reward				Kondisi Kerja			Coworkers			Carakteristik Pekerja				Komunikasi				
1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2
3	4	2	2	4	5	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2
4	2	2	2	2	4	2	2	5	2	4	4	4	2	1	4	2	4	2	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
5	5	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
6	4	1	4	5	3	3	1	4	4	3	3	5	1	1	1	2	3	5	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	
7	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3
8	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	2	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4
9	2	3	4	3	3	1	1	5	2	3	1	4	3	2	3	3	4	1	3	5	5	1	5	2	5	3	4	3	3	3	2	4	5	5	
10	5	2	3	2	4	3	2	1	5	3	5	2	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	3	4	3	1	4	5	5	4	2	3	1	3	
11	5	1	5	3	5	3	3	3	3	2	2	5	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	5	5	1	5	5	2	1	3	
12	5	1	3	2	5	1	4	2	5	4	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
13	4	1	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	4	1	2	3	3	2	1	1	1	1	
14	4	2	5	3	5	3	3	4	2	4	3	5	3	2	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
15	3	1	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3
16	5	1	2	2	5	3	3	2	4	4	4	4	1	2	2	2	3	4	3	2	4	4	2	4	2	3	5	4	5	5	2	2	2	3	
17	3	3	4	4	5	1	3	3	4	5	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	1	3	4	4	2	4	2	3	3	1	2	2	2	
18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	3	4	4	5	2	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	
19	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	3	1	4	2	4	3	3	2	2	3	
20	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	1	1	1	3	3	3	
21	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	
22	4	2	3	2	5	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
23	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2

114	6,043478	36,52363
103	-4,95652	24,56711
99	-8,95652	80,21928
105	-2,95652	8,741021
109	1,043478	1,088847
103	-4,95652	24,56711
115	7,043478	49,61059
114	6,043478	36,52363
106	-1,95652	3,827977
95	-12,9565	167,8715
102	-5,95652	35,48015
122	14,04348	197,2193
69	-38,9565	1517,611
122	14,04348	197,2193
130	22,04348	485,9149
105	-2,95652	8,741021
100	-7,95652	63,30624
138	30,04348	902,6106
98	-9,95652	99,13233
109	1,043478	1,088847
102	-5,95652	35,48015
110	2,043478	4,175803
113	5,043478	25,43667
107,96		4006,957

Pada kolom yang pertama dilakukan penjumlahan tiap baris dan selanjutnya merata – ratakannya sehingga dihasilkan 107,96. Setelah melakukan rata – rata maka pada kolom kedua jumlah tiap baris di pada kolom pertama dikurangi dengan hasil rata – rata pada kolom pertama. Setelah itu pada kolom ketiga hasil dari pengurangan pada kolom kedua di kuadratkan dan selanjutnya menjumlahkan hasil kuadrat yang akan mendapatkan hasil 4006,957. Setelah itu menghitung standar deviasi.

<b>S.Deviasi</b>	13,19907
------------------	----------

Untuk menghitung norma rendah = S. Deviasi – Rata-rata pada kolom 1

Untuk menghitung norma tinggi = S.Deviasi + Rata-rata pada kolom 1

<b>rendah</b>	$X < 95$
<b>sedang</b>	$95 < x < 121$
<b>tinggi</b>	$X > 121$

#### Lampiran 4. Konsistensi Indeks dan Konsistensi Rasio Sub Kriteria

##### Konsistensi Indeks dan Konsistensi Rasio Sub Kriteria Teknis

<b>Consistency Index</b>
0,051602404

<b>Consistency Ratio</b>
0,057980229

Konsistensi rasio untuk sub kriteria teknis  $<0,1$ , artinya data dapat dikatakan konsisten.

##### Konsistensi Indeks dan Konsistensi Rasio Sub Kriteria Non Teknis

<b>Consistency index</b>
0,119288485

<b>Consistency Ratio</b>
0,095430788

Konsistensi rasio untuk sub kriteria non teknis  $<0,1$ , artinya data dapat dikatakan konsisten.

##### Konsistensi Indeks dan Konsistensi Rasio Sub Kriteria Manajerial

<b>Consistency Index</b>
0,061297522

<b>Consistency Ratio</b>
0,055222993

Konsistensi rasio untuk sub kriteria non teknis  $<0,1$ , artinya data dapat dikatakan konsisten.

## Lampiran 5. Surat Pernyataan

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Made Nariana

Jabatan : Pemimpin Umum Surat Kabar Pos Bali

Menerangkan bahwa :

Nama : Malki Satria Prawira

NIM : 090605877

Prodi : Teknik Industri

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir kuliah.

Surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bali, 02 April 2015



(Made Nariana)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Made Nariana

Jabatan : Pemimpin Umum Surat Kabar Pos Bali

Menerangkan bahwa :

Nama : Malki Satria Prawira

NIM : 090605877

Prodi : Teknik Industri

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dan pengisian kuisioner Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir kuliah.

Surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bali, 06 Agustus 2015



(Made Nariana)