

## DATA PERUSAHAAN

Berikut penilaian data perusahaan untuk karyawan PT.MDE yang bekerja di PT. WINA – Gresik dimana karyawan yang mendapat nilai terbaik (kecuali Manajer proyek) yang akan diajukan sebagai Manajer Proyek. Penilaian dari data tersebut dilakukan oleh Direktur Utama dan Direktur yang selama ini meninjau dan melakukan interview setiap 3 bulan sekali pada karyawan-karyawan tersebut. Data perusahaan ini diperoleh dari HRD perusahaan.



## PENILAIAN KARYAWAN

Tahun : 2019  
Area : PT. WINA-Gresik

Nama : *Andri Faisal*  
Jabatan : *Direktur Utama*

No	Nama	NIK	Jabatan	Penilaian Tahun 2019		Jumlah (*)
				Expert	Masa Kerja (kontribusi)	
1	M Aris H	1500004	Manajer Proyek	9,5	9,5	19
2	Ilham F	1500005	Drafter	7	9	16
3	Puguh H	1500006	Helper	8	8,3	16,3
4	Hasyim A U	1500007	Helper	7	8,3	15,3
5	Abbas AN	1500008	Manajer Proyek	9,5	9	18,5
6	Agus K	1500009	Helper	7,5	8,5	16
7	Saiful	1500010	Helper	7,5	8,3	15,8
8	Siswanto	1500011	Helper	8	8,3	16,3
9	Lukman H	1600023	Site Manajer	9	9	18
10	Devi K	1600024	Manajer Proyek	9,5	9,5	19
11	Faisal H	1600025	Helper	8	7	15
12	Ida SZ	1600026	Admin	8	8,2	16,2
13	Eko P	1600027	Reporting	7,8	8,2	16
14	Risky P	1700033	Helper	8	7	15
15	Kenny A	1700034	Helper	8,2	8	16,2
16	Dani D	1700035	Helper	8	7,5	15,5
17	Rizqi Is	1700036	Helper	8	7,2	15,2
18	Faisal F	1800044	Helper	7,8	8	15,8
19	Dhofir F R	1800045	Site Manajer	9	8,5	17,5
20	Nuri Z	1800046	Helper	7,3	8	15,3
21	Ichsan K	1800047	Helper	7,5	7	14,5
22	Eka M	1800048	Helper	7,5	8	15,5
23	Bahrul Ulum	1800049	Helper	7,3	7	14,3
24	Suryono	1900055	Helper	7,5	8,2	15,7
25	SLAMET M	1900056	Site Manajer	8	8,5	16,5
26	Andik	1900057	Helper	7	6,5	13,5
27	Adi D K	1900058	Helper	7	7,2	14,2
28	Miftahul	1900059	Site Manajer	8	8,7	16,7
29	SUYANTO	1900060	Site Manajer	9	8,5	17,5
30	EDI N	1900061	Helper	7	6,5	13,5
31	BAGUS	1900062	Helper	7	6,5	13,5
32	ANDIK P	1900063	Helper	7	6,5	13,5
33	WITO	1900064	Helper	7	6,5	13,5

Ket:  
- Penilaian range 1-10  
- \* Di isi oleh HRD

Surabaya, 18 Juli 2019

  
PT. MUNDUNG DAYA ELEKTRIKA  
*Andri Faisal*



## PENILAIAN KARYAWAN

Tahun : 2019  
Area : PT. WINA-Gresik


Nama : Dhiyauddin Masud  
Jabatan : Direktur

No	Nama	NIK	Jabatan	Penilaian Tahun 2019		Jumlah (*)
				Expert	Masa Kerja (kontribusi)	
1	M Aris H	1500004	Manajer Proyek	9,5	9	18,5
2	Ihham F	1500005	Drafter	8,7	8	16,7
3	Puguh H	1500006	Helper	8,5	8	16,5
4	Hasyim A U	1500007	Helper	8,7	8	16,7
5	Abbas AN	1500008	Manajer Proyek	9	9	18
6	Agus K	1500009	Helper	8	7,5	15,5
7	Salful	1500010	Helper	8	7,5	15,5
8	Siswanto	1500011	Helper	8	7,7	15,7
9	Lukman H	1600023	Site Manajer	9	8	17
10	Devil K	1600024	Manajer Proyek	9	9,5	18,5
11	Faisal H	1600025	Helper	8	7	15
12	Ida SZ	1600026	Admin	8,5	7	15,5
13	Eko P	1600027	Reporting	7,5	8	15,5
14	Risky P	1700033	Helper	8	7	15
15	Kenny A	1700034	Helper	7,8	7,8	15,6
16	Dani D	1700035	Helper	8	7,5	15,5
17	Rizqi Is	1700036	Helper	8	7,7	15,7
18	Faisal F	1800044	Helper	7	7	14
19	Dhofir FR	1800045	Site Manajer	9	8,5	17,5
20	Nuri Z	1800046	Helper	7,5	7	14,5
21	Ichsan K	1800047	Helper	7,5	7	14,5
22	Eka M	1800048	Helper	7,2	7	14,2
23	Bahrul Ulum	1800049	Helper	7,7	7	14,7
24	Suryono	1900055	Helper	7,5	7	14,5
25	SLAMET M	1900056	Site Manajer	8,7	8,5	17,2
26	Andik	1900057	Helper	7,5	7	14,5
27	Adi D K	1900058	Helper	7,5	7	14,5
28	Miftahul	1900059	Site Manajer	8,7	8,7	17,4
29	SUYANTO	1900060	Site Manajer	9	8,2	17,2
30	EDIN	1900061	Helper	7,2	6	13,2
31	BAGUS	1900062	Helper	7,2	6	13,2
32	ANDIK P	1900063	Helper	7,2	6	13,2
33	WITO	1900064	Helper	7,2	6	13,2

Ket:

- Penilaian range 1-10
- \* Diisi oleh HRD

Surabaya, 17 Okt 2019

  
PT. MUNDUNG DAYA ELEKTRIKA  
Dhiyauddin Masud

**PLANNING MATRIX TUGAS AKHIR**

Uraian Kegiatan	Maret 2019		April 2019		Mei 2019		Juni 2019		Juli 2019		Agustus 2019		September 2019		Oktober 2019		November 2019		Desember 2019		Januari 2020			
	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4
Pengajuan Proposal Izin Penelitian	█	█																						
Proposal Izin Diterima			█	█																				
Pengumpulan data awal			█	█																				
Identifikasi Masalah			█	█																				
BAB 1 - 3			█	█	█	█																		
Bimbingan					█	█	█																	
Pendaftaran Seminar Proposal					█	█																		
Seminar Proposal Tugas Akhir					█	█																		
Pengumpulan data penelitian							█	█																
BAB 4-6							█	█																
Bimbingan Skripsi							█	█																
Daftar Ujian Skripsi									█	█														
Sidang Skripsi																								

Keterangan:

Rencana	█
Realisasi	█
W1 = Week 1, etc	

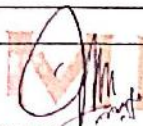
## KUESIONER KEPENTINGAN KRITERIA UNTUK PEMILIHAN

## PROMOSI JABATAN MANAJER PROYEK

Nama : Andri FaisalJabatan : Direktur Utama

NO.	KRITERIA	SUB KRITERIA	DEFINISI	PENTING	
				YA	TIDAK
1	K1 : Pengalaman Kerja	K1.1 : Kualitas Kerja	Penilaian berapa jumlah dan bagaimana kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan selama ini	✓	
		K1.2 : Pencapaian Target Kerja	Hasil karyawan tersebut selama ini mampu atau tidaknya menyelesaikan pekerjaan pada target yang ditentukan	✓	
		K1.3 : Presentasi Kinerja	Penilaian kinerja karyawan yang akan dipromosikan kenaikan jabatannya dikalangan kelompok kerja (team)	✓	
2	K2 : Keterampilan	K2.1 : Pengetahuan	Memiliki cukup pengetahuan tentang manajemen proyek dan penyelesaian masalah selama kerja	✓	
		K2.2 : Kemampuan	Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam kerja Kemampuan dalam berinovasi untuk kemajuan perusahaan	✓	
		K2.3 : Kerjasama	Kemampuan karyawan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam bekerja	✓	
3	K3 : Kepribadian	K3.1 : Loyalitas	Kemampuan karyawan dalam menjaga dan memajukan perusahaan	✓	
		K3.2 : Absensi	Presentase kehadiran karyawan	✓	
		K3.3 : Komunikasi	Mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dengan tim maupun user	✓	
		K3.4 : Attitude atau perilaku sikap	Perilaku kepada karyawan lainnya maupun user dan perilaku karyawan tersebut saat bekerja tim	✓	
		K3.5 : Disiplin	Profesional, tepat janji, mempunyai target dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai	✓	
		K3.6 : Semangat Kerja	Memotivasi secara terus menerus dalam bekerja dan antusiasme untuk pengembangan dirinya dan karyawan yang lain		✗
		K3.7 : Pendidikan	Tingkat pendidikan karyawan		✗
		K3.8 : Masa Kerja	Lamanya karyawan bekerja hingga mampu mengetahui masa lah yang sering terjadi pada proyek		✗

Note :

  
**PT. MIPIDU BAY ELEKTRIKA**  
 Andri Faisal  
 (Nama dan Tandatangan)

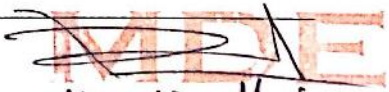
**KUESIONER KEPENTINGAN KRITERIA UNTUK PEMILIHAN  
PROMOSI JABATAN MANAJER PROYEK**

Nama : Dhiyauddin Mas'ud

Jabatan : Direktur

NO.	KRITERIA	SUB KRITERIA	DEFINISI	PENTING	
				YA	TIDAK
1	K1 : Pengalaman Kerja	K1.1 : Kualitas Kerja	Penilaian berapa jumlah dan bagaimana kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan selama ini	✓	
		K1.2 : Pencapaian Target Kerja	Hasil karyawan tersebut selama ini mampu atau tidaknya menyelesaikan pekerjaan pada target yang ditentukan	✓	
		K1.3 : Presentasi Kinerja	Penilaian kinerja karyawan yang akan dipromosikan kenaikan jabatannya dikalangan kelompok kerja (team)	✓	
2	K2 : Keterampilan	K2.1 : Pengetahuan	Memiliki cukup pengetahuan tentang manajemen proyek dan penyelesaian masalah selama kerja	✓	
		K2.2 : Kemampuan	Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam kerja Kemampuan dalam berinovasi untuk kemajuan perusahaan	✓	
		K2.3 : Kerjasama	Kemampuan karyawan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam bekerja	✓	
3	K3 : Kepribadian	K3.1 : Loyalitas	Kemampuan karyawan dalam menjaga dan memajukan perusahaan	✓	
		K3.2 : Absensi	Presentase kehadiran karyawan	✓	
		K3.3 : Komunikasi	Mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dengan tim maupun user	✓	
		K3.4 : Attitude atau perilaku sikap	Perilaku kepada karyawan lainnya maupun user dan perilaku karyawan tersebut saat bekerja tim	✓	
		K3.5 : Disiplin	Profesional, tepat janji, mempunyai target dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai	✓	
		K3.6 : Semangat Kerja	Memotivasi secara terus menerus dalam bekerja dan antusiasme untuk pengembangan dirinya dan karyawan yang lain		X
		K3.7 : Pendidikan	Tingkat pendidikan karyawan		X
		K3.8 : Masa Kerja	Lamanya karyawan bekerja hingga mampu mengetahui masalah yang sering terjadi pada proyek		X

Note :

  
Dhiyauddin Mas'ud  
(Nama dan Tandatangan)

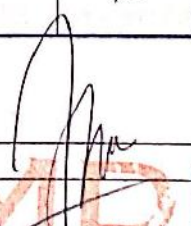
## KUESIONER KEPENTINGAN KRITERIA UNTUK PEMILIHAN

## PROMOSI JABATAN MANAJER PROYEK


Nama : Dian Budi HartawanJabatan : Manajemen HRD

NO.	KRITERIA	SUB KRITERIA	DEFINISI	PENTING	
				YA	TIDAK
1	K1 : Pengalaman Kerja	K1.1 : Kualitas Kerja	Penilaian berapa jumlah dan bagaimana kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan selama ini	✓	
		K1.2 : Pencapaian Target Kerja	Hasil karyawan tersebut selama ini mampu atau tidaknya menyelesaikan pekerjaan pada target yang ditentukan	✓	
		K1.3 : Presentasi Kinerja	Penilaian kinerja karyawan yang akan dipromosikan kenaikan jabatannya dikalangan kelompok kerja (team)	✓	
2	K2 : Keterampilan	K2.1 : Pengetahuan	Memiliki cukup pengetahuan tentang manajemen proyek dan penyelesaian masalah selama kerja	✓	
		K2.2 : Kemampuan	Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam kerja Kemampuan dalam berinovasi untuk kemajuan perusahaan	✓	
		K2.3 : Kerjasama	Kemampuan karyawan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam bekerja	✓	
3	K3 : Kepribadian	K3.1 : Loyalitas	Kemampuan karyawan dalam menjaga dan memajukan perusahaan	✓	
		K3.2 : Absensi	Presentase kehadiran karyawan	✓	
		K3.3 : Komunikasi	Mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dengan tim maupun user	✓	
		K3.4 : Attitude atau perilaku sikap	Perilaku kepada karyawan lainnya maupun user dan perilaku karyawan tersebut saat bekerja tim	✓	
		K3.5 : Disiplin	Profesional, tepat janji, mempunyai target dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai	✓	
		K3.6 : Semangat Kerja	Memotivasi secara terus menerus dalam bekerja dan antusiasme untuk pengembangan dirinya dan karyawan yang lain		X
		K3.7 : Pendidikan	Tingkat pendidikan karyawan		X
		K3.8 : Masa Kerja	Lamanya karyawan bekerja hingga mampu mengetahui masalah yang sering terjadi pada proyek		X

Note :

  
**MDE**  
 Dian Budi Hartawan  
 (Nama dan Tandatangan)


## KUESIONER

	<b><u>Kuesioner Pemilihan Kriteria Terbaik PT.MDE</u></b> Oleh : Shokhifatuz Zunaidah Mahasiswa Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Gresik	
--	--	---

Kepada Yth Bapak/Ibu Ditempat,

Bersama ini mohon kesediaannya untuk melakukan pengisian kuesioner dalam rangka penentuan bobot dari kriteria, dan alternatif untuk pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan di PT.MDE 2019

**Data Responden**

Nama : Andri Faisal.....  
 Jabatan : Direktur Utama.....  
 Lama Bekerja : 6 tahun.....  
 Tandatangan : .....

**Petunjuk Pengisian**

Untuk menyamakan pemahaman dan prosedur, maka peneliti sampaikan kepada Saudara petunjuk pengisian kuesioner pembobotan berikut :

1. Pembobotan dilakukan dengan perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan kriteria penilaian di sebelah kiri dengan kriteria di sebelah kanan.
2. Kolom penilaian sebelah kiri (kolom sama penting (1) ke kiri) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kiri mempunyai derajat lebih tinggi. Sebaliknya, kolom penilaian sebelah kanan (kolom sama penting (1) ke kanan) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kanan mempunyai derajat lebih tinggi.
3. Saudara diminta untuk melingkari atau memberi tanda (X) pada angka yang sesuai dengan arti penilaian berikut :

Tingkat Kepentingan	Definisi	Keterangan
1	Sama Pentingnya	Kedua elemen mempunyai pengaruh yang sama
3	Sedikit Lebih Penting	Pengalaman dan penilaian sedikit lebih memihak satu elemen dibandingkan dengan pasangan
5	Lebih Penting	Pengalaman dan penilaian sangat memihak satu elemen dibandingkan dengan elemen berpasangan
7	Sangat Penting	Satu elemen sangat disukai dan secara praktis dominasinya nyata, dibandingkan dengan elemen pasangannya.
9	Mutlak Lebih Penting	Satu elemen terbukti mutlak lebih disukai dibandingkan dengan elemen pasangannya, pada tingkat keyakinan tinggi
2,4,6,8	Nilai Tengah	Diberikan apabila terdapat keraguan penilaian antara dua tingkat kepentingan yang berdekatan.

4. Usahakan penilaian Saudara konsisten. Misalnya Saudara menyatakan A lebih penting daripada B, dan B lebih penting daripada C, maka penilaian Saudara konsisten jika menyatakan A lebih penting daripada C dan penilaian Saudara tidak konsisten jika menyatakan C lebih penting daripada A.
5. Apabila ada keraguan dalam perbandingan tingkat kepentingan antar faktor tersebut, dapat diatasi dengan jalan mengisi nilai tengah antara kedua angka ganjil yang bersebelahan tersebut.
6. Peneliti sampaikan contoh pengisian yang benar berikut ini :

PERBANDINGAN BERPASANGAN																		
KRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	KRITERIA
A											X							B
A			X															C
B	X																	C

Arti pengisian di atas :

- a). B pada tingkat kepentingan sedikit lebih penting daripada A
- b). A pada tingkat jauh lebih penting daripada C
- c). B berada pada tingkatan mutlak lebih penting dari C



### 1. Perbandingan Berpasangan antar Kriteria

PERBANDINGAN BERPASANGAN																		
KRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	KRITERIA
K1 : Pengalaman Kerja							3											K2 : Keterampilan
K1 : Pengalaman Kerja					✓													K3 : Kepribadian
K2 : Keterampilan							✓											K3 : Kepribadian

Keterangan :

**a. K1 : Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja meliputi kualitas kerja, pencapaian target kerja, dan presentasi kinerja.

**b. K2 : Keterampilan**

Keterampilan meliputi pengetahuan, kemampuan, dan kerjasama.

**c. K3 : Kepribadian**

Kepribadian meliputi loyalitas, absensi, komunikasi, attitude atau perilaku sikap, disiplin, semangat kerja, pendidikan, dan masa kerja.

### 2. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Pengalaman Kerja

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K1: PENGALAMAN KERJA)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K1.1 : Kualitas Kerja					✓													K1.2 : Pencapaian Target Kerja
K1.1 : Kualitas Kerja					✓													K1.3 : Presentasi Kinerja
K1.2 : Pencapaian Target Kerja							✓											K1.3 : Presentasi Kinerja

Keterangan :

**a. K1.1 : Kualitas Kerja**

Penilaian berapa jumlah dan bagaimana kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan selama ini.

**b. K1.2 : Pencapaian Target Kerja**

Hasil karyawan tersebut selama ini mampu atau tidaknya menyelesaikan pekerjaan pada target yang ditentukan.

**c. K1.3 : Presentasi Kinerja**

Penilaian kinerja karyawan yang akan dipromosikan kenaikan jabatannya dikalangan kelompok kerja (team).

**3. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Keterampilan**

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K2: KETERAMPILAN)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K2.1 : Pengetahuan					✓													K2.2 : Kemampuan
K2.1 : Pengetahuan								✓										K2.3 : Kerjasama
K2.2 : Kemampuan					✓													K2.3 : Kerjasama

Keterangan :

**a. K2.1 : Pengetahuan**

Memiliki cukup pengetahuan tentang manajemen proyek dan penyelesaian masalah selama kerja.

**b. K2.2 : Kemampuan**

Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam kerja.

Kemampuan dalam berinovasi untuk kemajuan perusahaan.

**c. K2.3 : Kerjasama**

Kemampuan karyawan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam bekerja.

#### 4. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Kepribadian

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K3: KETERAMPILAN)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K3.1 : Loyalitas							✓											K3.2 : Absensi
K3.1 : Loyalitas					✓													K3.3 : Komunikasi
K3.1 : Loyalitas							✓											K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.1 : Loyalitas							✓											K3.5 : Disiplin
K3.2 : Absensi					✓													K3.3 : Komunikasi
K3.2 : Absensi							✓											K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.2 : Absensi							✓											K3.5 : Disiplin
K3.3 : Komunikasi							✓											K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.3 : Komunikasi					✓													K3.5 : Disiplin
K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap					✓													K3.5 : Disiplin

Keterangan :

**a. K3.1 : Loyalitas**

Kemampuan karyawan dalam menjaga dan memajukan perusahaan.

**b. K3.2 : Absensi**

Presentase kehadiran karyawan.

**c. K3.3 : Komunikasi**

Mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dengan tim maupun user.


**d. K3.4 : Attitude atau Perilaku Sikap**

Perilaku kepada karyawan lainnya maupun user dan perilaku karyawan tersebut saat bekerja tim.

**e. K3.5 : Disiplin**

Profesional, tepat janji, mempunyai target dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai.

## KUESIONER

	<b><u>Kuesioner Pemilihan Kriteria Terbaik PT.MDE</u></b> Oleh : Shokhifatuz Zunaidah Mahasiswa Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Gresik	
--	--	---

Kepada Yth Bapak/Ibu Ditempat,

Bersama ini mohon kesediaannya untuk melakukan pengisian kuesioner dalam rangka penentuan bobot dari kriteria, dan alternatif untuk pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan di PT.MDE 2019

**Data Responden**

Nama : Dian Budi Hartawan -  
 Jabatan : Managemen HRD  
 Lama Bekerja : 5 th  
 Tandatangan :   
 PT. MUNTUNG DAYA ELEKTRIKA

**Petunjuk Pengisian**

Untuk menyamakan pemahaman dan prosedur, maka peneliti sampaikan kepada Saudara petunjuk pengisian kuesioner pembobotan berikut :

1. Pembobotan dilakukan dengan perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan kriteria penilaian di sebelah kiri dengan kriteria di sebelah kanan.
2. Kolom penilaian sebelah kiri (kolom sama penting (1) ke kiri) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kiri mempunyai derajat lebih tinggi. Sebaliknya, kolom penilaian sebelah kanan (kolom sama penting (1) ke kanan) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kanan mempunyai derajat lebih tinggi.
3. Saudara diminta untuk melingkari atau memberi tanda (X) pada angka yang sesuai dengan arti penilaian berikut :

Tingkat Kepentingan	Definisi	Keterangan
1	Sama Pentingnya	Kedua elemen mempunyai pengaruh yang sama
3	Sedikit Lebih Penting	Pengalaman dan penilaian sedikit lebih memihak satu elemen dibandingkan dengan pasangan
5	Lebih Penting	Pengalaman dan penilaian sangat memihak satu elemen dibandingkan dengan elemen berpasangan
7	Sangat Penting	Satu elemen sangat disukai dan secara praktis dominasinya nyata, dibandingkan dengan elemen pasangannya.
9	Mutlak Lebih Penting	Satu elemen terbukti mutlak lebih disukai dibandingkan dengan elemen pasangannya, pada tingkat keyakinan tinggi
2,4,6,8	Nilai Tengah	Diberikan apabila terdapat keraguan penilaian antara dua tingkat kepentingan yang berdekatan.

4. Usahakan penilaian Saudara konsisten. Misalnya Saudara menyatakan A lebih penting daripada B, dan B lebih penting daripada C, maka penilaian Saudara konsisten jika menyatakan A lebih penting daripada C dan penilaian Saudara tidak konsisten jika menyatakan C lebih penting daripada A.
5. Apabila ada keraguan dalam perbandingan tingkat kepentingan antar faktor tersebut, dapat diatasi dengan jalan mengisi nilai tengah antara kedua angka ganjil yang bersebelahan tersebut.
6. Peneliti sampaikan contoh pengisian yang benar berikut ini :

PERBANDINGAN BERPASANGAN																		
KRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	KRITERIA
A											X							B
A			X															C
B	X																	C

Arti pengisian di atas :

- a). B pada tingkat kepentingan sedikit lebih penting daripada A
- b). A pada tingkat jauh lebih penting daripada C
- c). B berada pada tingkatan mutlak lebih penting dari C

### 1. Perbandingan Berpasangan antar Kriteria

PERBANDINGAN BERPASANGAN																		
KRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	KRITERIA
K1 : Pengalaman Kerja					✓													K2 : Keterampilan
K1 : Pengalaman Kerja						✓												K3 : Kepribadian
K2 : Keterampilan					✓													K3 : Kepribadian

Keterangan :

**a. K1 : Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja meliputi kualitas kerja, pencapaian target kerja, dan presentasi kinerja.

**b. K2 : Keterampilan**

Keterampilan meliputi pengetahuan, kemampuan, dan kerjasama.

**c. K3 : Kepribadian**

Kepribadian meliputi loyalitas, absensi, komunikasi, attitude atau perilaku sikap, disiplin, semangat kerja, pendidikan, dan masa kerja.

### 2. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Pengalaman Kerja

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K1: PENGALAMAN KERJA)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K1.1 : Kualitas Kerja						✓												K1.2 : Pencapaian Target Kerja
K1.1 : Kualitas Kerja				✓														K1.3 : Presentasi Kinerja
K1.2 : Pencapaian Target Kerja								✓										K1.3 : Presentasi Kinerja

Keterangan :

**a. K1.1 : Kualitas Kerja**

Penilaian berapa jumlah dan bagaimana kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan selama ini.

**b. K1.2 : Pencapaian Target Kerja**

Hasil karyawan tersebut selama ini mampu atau tidaknya menyelesaikan pekerjaan pada target yang ditentukan.

**c. K1.3 : Presentasi Kinerja**

Penilaian kinerja karyawan yang akan dipromosikan kenaikan jabatannya dikalangan kelompok kerja (team).

**3. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Keterampilan**

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K2: KETERAMPILAN)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K2.1 : Pengetahuan						✓												K2.2 : Kemampuan
K2.1 : Pengetahuan					✓													K2.3 : Kerjasama
K2.2 : Kemampuan							✓											K2.3 : Kerjasama

Keterangan :

**a. K2.1 : Pengetahuan**

Memiliki cukup pengetahuan tentang manajemen proyek dan penyelesaian masalah selama kerja.

**b. K2.2 : Kemampuan**

Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam kerja.

Kemampuan dalam berinovasi untuk kemajuan perusahaan.

**c. K2.3 : Kerjasama**

Kemampuan karyawan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam bekerja.

#### 4. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Kepribadian

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K3: KETERAMPILAN)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K3.1 : Loyalitas							✓											K3.2 : Absensi
K3.1 : Loyalitas					✓													K3.3 : Komunikasi
K3.1 : Loyalitas								✓										K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.1 : Loyalitas				✓														K3.5 : Disiplin
K3.2 : Absensi							✓											K3.3 : Komunikasi
K3.2 : Absensi							✓											K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.2 : Absensi							✓											K3.5 : Disiplin
K3.3 : Komunikasi							✓											K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.3 : Komunikasi							✓											K3.5 : Disiplin
K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap				✓														K3.5 : Disiplin

Keterangan :

**a. K3.1 : Loyalitas**

Kemampuan karyawan dalam menjaga dan memajukan perusahaan.

**b. K3.2 : Absensi**

Presentase kehadiran karyawan.

**c. K3.3 : Komunikasi**

Mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dengan tim maupun user.

**d. K3.4 : Attitude atau Perilaku Sikap**


Perilaku kepada karyawan lainnya maupun user dan perilaku karyawan tersebut saat bekerja tim.

**e. K3.5 : Disiplin**

Profesional, tepat janji, mempunyai target dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai.



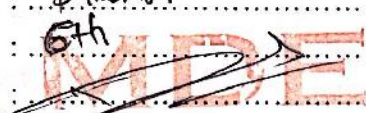
## KUESIONER

	<p><b><u>Kuesioner Pemilihan Kriteria Terbaik PT.MDE</u></b>          Oleh : Shokhifatuz Zunaidah          Mahasiswa Teknik Industri          Universitas Muhammadiyah Gresik</p>	
--	---	---

Kepada Yth Bapak/Ibu Ditempat,

Bersama ini mohon kesediaannya untuk melakukan pengisian kuesioner dalam rangka penentuan bobot dari kriteria, dan alternatif untuk pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan di PT.MDE 2019

**Data Responden**

Nama : Dhiyaudin Mas'ud  
 Jabatan : Direktur  
 Lama Bekerja : 6th  
 Tandatangan :   
 PT. MUNDUNG DAYA ELEKTRIKA

**Petunjuk Pengisian**

Untuk menyamakan pemahaman dan prosedur, maka peneliti sampaikan kepada Saudara petunjuk pengisian kuesioner pembobotan berikut :

1. Pembobotan dilakukan dengan perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan kriteria penilaian di sebelah kiri dengan kriteria di sebelah kanan.
2. Kolom penilaian sebelah kiri (kolom sama penting (1) ke kiri) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kiri mempunyai derajat lebih tinggi. Sebaliknya, kolom penilaian sebelah kanan (kolom sama penting (1) ke kanan) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kanan mempunyai derajat lebih tinggi.
3. Saudara diminta untuk melingkari atau memberi tanda (X) pada angka yang sesuai dengan arti penilaian berikut :

Tingkat Kepentingan	Definisi	Keterangan
1	Sama Pentingnya	Kedua elemen mempunyai pengaruh yang sama
3	Sedikit Lebih Penting	Pengalaman dan penilaian sedikit lebih memihak satu elemen dibandingkan dengan pasangan
5	Lebih Penting	Pengalaman dan penilaian sangat memihak satu elemen dibandingkan dengan elemen berpasangan
7	Sangat Penting	Satu elemen sangat disukai dan secara praktis dominasinya nyata, dibandingkan dengan elemen pasangannya.
9	Mutlak Lebih Penting	Satu elemen terbukti mutlak lebih disukai dibandingkan dengan elemen pasangannya, pada tingkat keyakinan tinggi
2,4,6,8	Nilai Tengah	Diberikan apabila terdapat keraguan penilaian antara dua tingkat kepentingan yang berdekatan.

4. Usahakan penilaian Saudara konsisten. Misalnya Saudara menyatakan A lebih penting daripada B, dan B lebih penting daripada C, maka penilaian Saudara konsisten jika menyatakan A lebih penting daripada C dan penilaian Saudara tidak konsisten jika menyatakan C lebih penting daripada A.
5. Apabila ada keraguan dalam perbandingan tingkat kepentingan antar faktor tersebut, dapat diatasi dengan jalan mengisi nilai tengah antara kedua angka ganjil yang bersebelahan tersebut.
6. Peneliti sampaikan contoh pengisian yang benar berikut ini :

PERBANDINGAN BERPASANGAN																		
KRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	KRITERIA
A											X							B
A			X															C
B	X																	C

Arti pengisian di atas :

- a). B pada tingkat kepentingan sedikit lebih penting daripada A
- b). A pada tingkat jauh lebih penting daripada C
- c). B berada pada tingkatan mutlak lebih penting dari C

### 1. Perbandingan Berpasangan antar Kriteria

PERBANDINGAN BERPASANGAN																		
KRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	KRITERIA
K1 : Pengalaman Kerja									✓									K2 : Keterampilan
K1 : Pengalaman Kerja						✓												K3 : Kepribadian
K2 : Keterampilan						✓												K3 : Kepribadian

Keterangan :

**a. K1 : Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja meliputi kualitas kerja, pencapaian target kerja, dan presentasi kinerja.

**b. K2 : Keterampilan**

Keterampilan meliputi pengetahuan, kemampuan, dan kerjasama.

**c. K3 : Kepribadian**

Kepribadian meliputi loyalitas, absensi, komunikasi, attitude atau perilaku sikap, disiplin, semangat kerja, pendidikan, dan masa kerja.

### 2. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Pengalaman Kerja

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K1: PENGALAMAN KERJA)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K1.1 : Kualitas Kerja				✓														K1.2 : Pencapaian Target Kerja
K1.1 : Kualitas Kerja			✓															K1.3 : Presentasi Kinerja
K1.2 : Pencapaian Target Kerja						✓												K1.3 : Presentasi Kinerja

Keterangan :

**a. K1.1 : Kualitas Kerja**

Penilaian berapa jumlah dan bagaimana kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan selama ini.

**b. K1.2 : Pencapaian Target Kerja**

Hasil karyawan tersebut selama ini mampu atau tidaknya menyelesaikan pekerjaan pada target yang ditentukan.

**c. K1.3 : Presentasi Kinerja**

Penilaian kinerja karyawan yang akan dipromosikan kenaikan jabatannya dikalangan kelompok kerja (team).

**3. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Keterampilan**

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K2: KETERAMPILAN)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K2.1 : Pengetahuan				✓														K2.2 : Kemampuan
K2.1 : Pengetahuan					✓													K2.3 : Kerjasama
K2.2 : Kemampuan						✓												K2.3 : Kerjasama

Keterangan :

**a. K2.1 : Pengetahuan**

Memiliki cukup pengetahuan tentang manajemen proyek dan penyelesaian masalah selama kerja.

**b. K2.2 : Kemampuan**

Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam kerja.

Kemampuan dalam berinovasi untuk kemajuan perusahaan.

**c. K2.3 : Kerjasama**

Kemampuan karyawan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam bekerja.

**4. Perbandingan Berpasangan antar Subkriteria pada Kriteria Kepribadian**

PERBANDINGAN BERPASANGAN (K3: KETERAMPILAN)																		
SUBKRITERIA	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SUBKRITERIA
K3.1 : Loyalitas					✓													K3.2 : Absensi
K3.1 : Loyalitas					✓													K3.3 : Komunikasi
K3.1 : Loyalitas									✓									K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.1 : Loyalitas							✓											K3.5 : Disiplin
K3.2 : Absensi						✓												K3.3 : Komunikasi
K3.2 : Absensi							✓											K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.2 : Absensi					✓													K3.5 : Disiplin
K3.3 : Komunikasi							✓											K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap
K3.3 : Komunikasi			✓															K3.5 : Disiplin
K3.4 : Attitude atau Perilaku sikap						✓												K3.5 : Disiplin

Keterangan :

**a. K3.1 : Loyalitas**

Kemampuan karyawan dalam menjaga dan memajukan perusahaan.

**b. K3.2 : Absensi**

Presentase kehadiran karyawan.

**c. K3.3 : Komunikasi**

Mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dengan tim maupun user.

**d. K3.4 : Attitude atau Perilaku Sikap**

Perilaku kepada karyawan lainnya maupun user dan perilaku karyawan tersebut saat bekerja tim.

**e. K3.5 : Disiplin**

Profesional, tepat janji, mempunyai target dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai.

**KUESIONER PEMILIHAN KARYAWAN**

## Identitas Responden

Nama : Andri Faisal

Jabatan : Direktur Utama



SUB KRITERIA	ALTERNATIF 1				
	Lukman H	Dhofir F.R	Slamet M	Miftahul	Suyanto
K1.1 Kualitas Kerja	B	B	B	B	B
K1.2 Pencapaian Target Kerja	SB	B	C	B	SB
K1.3 Persentasi Kinerja	B	B	B	B	B
K2.1 Pengetahuan	B	B	SB	B	B
K2.2 Kemampuan	B	SB	C	B	B
K2.3 Kerjasama	B	B	B	B	B
K3.1 Loyalitas	C	B	C	C	C
K3.2 Absensi	B	B	B	B	B
K3.3 Komunikasi	B	B	SB	B	B
K3.4 Attitude / Perilaku Sikap	SB	B	SB	B	B
K3.5 Disiplin	B	B	B	B	B

## Keterangan:

1. (SK) = Sangat Kurang
2. (K) = Kurang
3. (C) = Cukup
4. (B) = Baik
5. (SB) = Sangat Baik

## KUESIONER PEMILIHAN KARYAWAN

## Identitas Responden

Nama : Dhiyauddin Mas'ud

Jabatan : Direktur



SUB KRITERIA	ALTERNATIF 1				
	Lukman H	Dhofir F.R	Slamet M	Miftahul	Suyanto
K1.1 Kualitas Kerja	C	B	SB	B	B
K1.2 Pencapaian Target Kerja	B	B	B	C	B
K1.3 Persentasi Kinerja	B	C	B	B	C
K2.1 Pengetahuan	B	B	B	B	B
K2.2 Kemampuan	B	B	SB	B	B
K2.3 Kerjasama	SB	SB	B	SB	SB
K3.1 Loyalitas	B	B	B	B	B
K3.2 Absensi	B	B	B	B	B
K3.3 Komunikasi	SB	SB	SB	SB	B
K3.4 Attitude / Perilaku Sikap	B	SB	B	B	B
K3.5 Disiplin	B	B	B	B	B

## Keterangan:

1. (SK) = Sangat Kurang
2. (K) = Kurang
3. (C) = Cukup
4. (B) = Baik
5. (SB) = Sangat Baik

## KUESIONER PEMILIHAN KARYAWAN

## Identitas Responden

Nama : Dian Budi Hartawan

Jabatan : Manajemen HRD

PT. MUNDUNG DAYA ELEKTRIKA

SUB KRITERIA	ALTERNATIF 1				
	Lukman H	Dhofir F.R	Slamet M	Miftahul	Suyanto
K1.1 Kualitas Kerja	SB	B	B	B	B1 → B
K1.2 Pencapaian Target Kerja	B	B	B	B	B
K1.3 Persentasi Kinerja	SB	B	SB	SB	SB
K2.1 Pengetahuan	SB	SB	B	SB	SB
K2.2 Kemampuan	C	B	B	C	C
K2.3 Kerjasama	B	B	B	B	B
K3.1 Loyalitas	B	B	B	B	B
K3.2 Absensi	SB	SB	SB	B	SB
K3.3 Komunikasi	B	B	B	B	B
K3.4 Attitude / Perilaku Sikap	B	B	B	SB	B
K3.5 Disiplin	B	C	B	B	SB

## Keterangan:

1. (SK) = Sangat Kurang
2. (K) = Kurang
3. (C) = Cukup
4. (B) = Baik
5. (SB) = Sangat Baik