

E-ISSN : 2686-5238
P-ISSN : 2686-4916



JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI (JEMSI)

Volume 2 Issue 5, Mei 2021

<http://dinastirev.org/jemsi>





JEMSI

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI

<https://dinastirev.org/JEMSI>
editor@dinastirev.org
 0811 7401 455

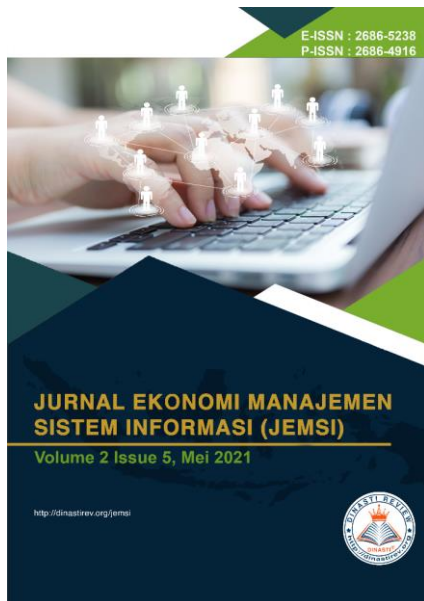
p-ISSN : 2686-4916

e-ISSN : 2686-5238

Online Submission

About Journal

Editorial Team



DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5>

Published: 2021-05-29

Articles

[PEMILIHAN CALON PEGAWAI ADMINISTRASI DIGITAL MARKETING REAGAN STAR BANDUNG DENGAN METODE VIKOR](#)

Saptono Kusdanu Waskito, Muji Rahayu

556-564

PDF

[FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PELANGGAN: CITRA MEREK, LOKASI DAN KUALITAS PRODUK](#)

Idham Fahmi

565-572

PDF



JEMSI

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI

<https://dinastirev.org/JEMSI>
editor@dinastirev.org
 0811 7401 455

p-ISSN : 2686-4916

e-ISSN : 2686-5238

Online Submission

About Journal

Editorial Team

DAMPAK PERUBAHAN KURS RUPIAH, LAJU INFLASI DAN FLUKTUASI KURS VALUTA ASING PADA PEFORMA INDEK HARGA SAHAM SYARIAH INDONESIA (ISSI)

Hilda Mary, Annisa Elly Octaviani, Laynita Sari, Elfiswandi Elfiswandi, Zefriyenni Zefriyenni

573-580

PDF

DETERMINASI LIKUIDITAS DAN SUKU BUNGA: ANALISIS NILAI PERUSAHAAN DAN RETURN SAHAM (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN KEUANGAN)

Agustinus Hendi Priyambudi

581-592

PDF

ASPEK TEKNIS, ASPEK FINANSIAL DAN ASPEK SENSITIVITASNYA TERHADAP PERUBAHAN FEED CONVERSION RATIO (FCR) DAN ANALISIS STRENGTHS, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES AND THREATS (SWOT)

Sri Wahyuni Lestari

593-604

PDF

MODEL KINERJA KARYAWAN: KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI (PENDEKATAN KONSEP MANAJEMEN STRATEGIK)

Desi Tya Astuti

605-618

PDF



JEMSI

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN
SISTEM INFORMASI

<https://dinastirev.org/JEMSI>
editor@dinastirev.org
0811 7401 455

p-ISSN : 2686-4916

e-ISSN : 2686-5238

Online Submission

About Journal

Editorial Team

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SWOT: STRATEGI PENGEMBANGAN SDM, STRATEGI BISNIS, DAN STRATEGI MSDM (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)

Tuti Fitri Anggreani

619-629

PDF

FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI COVID-19

Yuyun Kamijan

630-638

PDF

DETERMINASI CORPORATE GOVERNANCE RATING: ANALISIS PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, LEVERAGE, PERTUMBUHAN DAN NILAI PERUSAHAAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN KEUANGAN)

Reny Meiliana Sari

639-649

PDF

DETERMINASI INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN: ANALISIS PENGARUH BI RATE, KURS RUPIAH DAN TINGKAT INFLASI (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN KEUANGAN)

Lida Hawiwika

650-658

PDF


JEMSI
**JURNAL EKONOMI MANAJEMEN
SISTEM INFORMASI**

<https://dinastirev.org/JEMSI>
editor@dinastirev.org
 0811 7401 455

p-ISSN : 2686-4916

e-ISSN : 2686-5238

Online Submission

About Journal

Editorial Team

Editorial Team

Chief Editor

Prof. Dr. M. Havidz Aima, Universitas Mercu Buana, Indonesia

Managing Editor

Dr. Mohamad Muspawi, Universitas Jambi

Editor

Syafri Mulyadi, Dinasti Singapore

Sharmili Mohamed Rafi, Dinasti Malaysia

Andri Yandi, Universitas Batang Hari Jambi

Thalita Syifa Fatimah, Dinasti Tangerang selatan, Banten, Indonesia

IT Support

Rudi Gunawan, Dinasti Jakarta, Dinasti Tangerang selatan, Banten, Indonesia



JEMSI

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI

<https://dinastirev.org/JEMSI>
editor@dinastirev.org
 0811 7401 455

p-ISSN : 2686-4916

e-ISSN : 2686-5238

Online Submission

About Journal

Editorial Team

Peer Reviewers

Prof. Dr. Ngadino Surip Diposumarto, Universitas Mercu Buana, Indonesia

Prof. Dr. Sucherly, Universitas Padjadjaran, Indonesia

Prof. Dr. Hapzi Ali, Universitas Mercu Buana, Jakarta

Prof. Dr. Mukhtar, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Prof. Dr. Nandan Limakrisna, Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta

Prof. Dr. Maisah, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Dr. Harnovinsah, Universitas Mercu Buana, Indonesia

Dr. Sri Langgeng Ratnasari, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

Dr. Andi Desfiandi, Institut Informatika & Bisnis Darmajaya, Indonesia

Dr. Munadjat, Institut Teknologi Bandung, Indonesia

Dr. Harnovinsah, Universitas Mercu Buana, Indonesia

Dr. Yanki Hartijasti, Universitas Indonesia, Indonesia

Dr. Ade Octavia, Universitas Jambi, Indonesia

Dr. Farida Elmi, Universitas Mercu Buana, Indonesia

Dr. Kasful Anwar, UIN STS Jambi

Dr. Shinta Amalina Hazrati Havidz, Universitas Bina Nusantara, Indonesia

Dr. Christina Catur Widayati, Universitas Mercu Buana

Dr. Djoko Setyo Widodo, Universitas Gunadarma, Indonesia

Dr. Deden Komar Priatna, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia

Dr. Winna Roswinna., Winiya Mukti University, Bandung, Indonesia



PEMILIHAN CALON PEGAWAI ADMINISTRASI DIGITAL MARKETING REAGAN STAR BANDUNG DENGAN METODE VIKOR

Saptono Kusdanu Waskito¹, Muji Rahayu²

¹⁾ Program Studi D IV Logistik Bisnis di Politeknik Pos Indonesia Bandung, Jawa Barat, Indonesia, saptonokw@yahoo.com

²⁾ STIE Indonesia Mandiri Bandung, West Java, Indonesia, mrahayu@stan-im.ac.id

Koresponden: Saptono Kusdanu Waskito

Abstrak: Sebuah perusahaan distribusi barang-barang kelontong dan karpet bernama Reagan Star di Bandung memerlukan 1 (satu) pegawai Admin *Digital Marketing* (disebut pegawai Admin) dengan tugas mempromosikan barang kelontong, karpet menggunakan media sosial, dan mengepak pesanan pelanggan untuk dikirimkan kepada pelanggan melalui pihak pengangkut (Gojek, Grab, dll). Reagan Star menetapkan beberapa persyaratan antara lain, memiliki kompetensi di bidang digital marketing, memiliki sikap ramah. Memiliki motivasi berprestasi tinggi. Memiliki komitmen afektif yang tinggi serta bersedia dibayar dengan gaji setara Upah Minimum Regional. 4 (empat) calon pelamar yang ingin menjadi pegawai admin yaitu Amir, Budi, Cecep, Dika. Perusahaan Reagan Star dalam melakukan penyeleksian pegawai admin menggunakan metode Vikor. Hasil perhitungan dengan menggunakan metode Vikor menunjukkan bahwa Budi sebagai pemenangnya..

Kata Kunci: Seleksi Pegawai, Metode Vikor,

PENDAHULUAN

Perusahaan Reagan Star Bandung bergerak di bidang pendistribusian barang kelontong dan karpet. memerlukan 1 (satu) pegawai Admin yang mengelola *digital marketing* mulai kegiatan mempromosikan barang kelontong dan karpet menggunakan media sosial (*face book, instgram, telegram, whats app, tik tok*) dan mempersiapkan barang pesanan untuk diangkut oleh pihak pengangkut (Gojek, Grab). Perencanaan SDM yang baik harus memperhatikan rencananya SDM tersebut digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan apa saja (Sinambela, 2016). Dalam hal ini Perusahaan Reagan Star Bandung memerlukan pegawai Admin dengan tugas mempromosikan barang kelontong dan karpet menggunakan media sosial (*face book, instgram, telegram, whats app, tik tok*) dan mempersiapkan barang pesanan untuk diangkut oleh pihak pengangkut. Guna memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, maka di dalam melakukan seleksi pegawai harus disebutkan dengan spesifikasi (persyaratan) apa saja yang harus dimiliki oleh pelamar pekerjaan. (Sinambela, 2016). Persyaratan –persyaratan diberi nilai dan dijadikan sarana untuk melakukan pemilihan calon

pegawai dari beberapa calon pelamar. (Sinambela,2016). Salah satu metode untuk melakukan seleksi memilih calon pegawai adalah metode Vikor(Nofriansyah,2017). Vikor merupakan singkatan dari *Vise Kriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje* adalah salah satu metode pengambilan keputusan multi kriteria untuk menyelesaikan permasalahan dengan kriteria yang bertentangan dan tidak sepadan. Metode Vikor bekerja dengan cara melakukan pemeringkatan dari beberapa pilihan. Pilihan yang terpilih adalah pilihan yang memiliki peringkat yang paling tinggi dengan nilai Q paling rendah

Penelitian menetapkan rumusan masalah siapa calon pegawai yang terpilih menjadi pegawai *Admin Digital Marketing* Perusahaan Reagen Star Bandung dengan menggunakan metode Vikor ? Tujuan penelitian ini untuk mengetahui nama calon pegawai yang ditetapkan sebagai pegawai Admin Digital Marketing dengan menggunakan metode Vikor

KAJIAN PUSTAKA

Perusahaan Reagan Star Bandung memerlukan pegawai Admin Menurut Sinambela (2016) perusahaan sebaiknya melakukan analisa kebutuhan pegawai (*staf need analysis*) di dalamnya menjelaskan aktivitas apa saja yang harus dikerjakan, persyaratan pegawai yang bagaimana agar dapat menyelesaikan pekerjaan. Sinambela (2016) menjelaskan persyaratan yang ideal untuk bahan melakukan seleksi terdiri dari memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, memiliki sikap yang baik, memiliki motivasi berprestasi tinggi, memiliki komitmen afektif.

Admin Digital Marketing merupakan kegiatan yang memerlukan kompetensi di bidang *Digital Marketing*..Kadarisman (2019: 78-79) menjelaskan kompetensi *digital marketing* adalah pengetahuan, keterampilan, sikap pegawai dalam menggunakan teknologi informasi guna mengkomunikasikan manfaat produk kepada masyarakat melalui media sosial dengan tujuan masyarakat tertarik untuk membeli produk yang dijualnya. Kadarisman (2019: 81-82) menjelaskan indikator kompetensi *digital marketing* terdiri dari keterampilan mencatat data, keterampilan menyimpan data, keterampilan mengolah data, keterampilan mengambil kembali data, keterampilan mengirim data, keterampilan menerima data di media sosial dan komputer.

Waskito (2020) menjelaskan cara memberikan nilai terhadap indikator-indikator dari suatu variabel.Indikator yang diberi nilai 1 artinya sangat tidak baik, nilai 2 artinya tidak baik, nilai 3 artinya cukup baik, nilai 4 artinya baik, nilai 5 artinya sangat baik.

Waskito (2019) menjelaskan sikap orang (termasuk pegawai) yang ideal untuk berkinerja yang baik adalah sikap ramah dengan indikator melakukan salam, sapa, sopan menawarkan produk, sabar menjawab pertanyaan pelanggan, solutif atas keluhan pelanggan.

Waskito (2019) menjelaskan motivasi pegawai yang ideal berkinerja adalah motivasi bersahabat dengan pelanggan (afiliasi) dan motivasi berprestasi. Indikator dari motivasi berafiliasi lebih mementingkan hubungan pribadi daripada prestasi, lebih suka bekerjasama dengan orang lain, mencari kesepakatan dengan orang lain, lebih suka berkomunikasi dengan orang lain daripada sendiri. Motivasi berprestasi menurut Waskito (2019) memiliki indikator melakukan sesuatu dengan cara baru, mencari umpan balik tentang perbuatan, memilih risiko moderat, mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya

Waskito (2019) menjelaskan komitmen pegawai yang ideal untuk berkinerja yang baik adalah komitmen afektif.Indikator komitmen afektif menurut Waskito (2019) adalah pegawai bekerja keras mencapai target, pegawai merasa bangga di perusahaan ini, pegawai merasa

senang terhadap perusahaan ini, pegawai merasa bangga terhadap tugas yang diberikan perusahaan, pegawai menghabiskan sisa karier di perusahaan, pegawai punya tingkat kepedulian terhadap nasib perusahaan, pegawai memiliki ikatan emosional dengan perusahaan. Nilai-nilai perusahaan sesuai dengan persepsi nilai yang dianut oleh pegawai.

Pada penelitian ini kriteria untuk menyeleksi calon pegawai terdiri dari memiliki kompetensi di bidang digital marketing, memiliki sikap yang baik, memiliki kompetensi yang baik, memiliki komitmen afektif yang dengan indikator yang telah dijelaskan di atas.

Guna memenuhi persyaratan penyeleksian dengan menggunakan metode Vikor, maka perlu ditambah satu kriteria lagi yang merupakan pertentangan dari kriteria yang dimiliki oleh calon pegawai, yaitu kriteria kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Indikator dari kompensasi terdiri dari gaji, tunjangan berupa uang, tunjangan bukan uang. (Sinambela, 2016). Gaji sesuai dengan Upah minimum Regional. Tunjangan kinerja sebesar Rp 1000 untuk setiap produk yang berhasil terjual. Tunjangan Non Tunai berupa Premi Asuran BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan. Kriterianya adalah sebagai berikut jika calon pegawai setuju dengan gaji sama dengan upah minimum regional diberi nilai 5, jika tidak setuju diberi nilai 1. Calon pegawai yang setuju tunjangan kinerja Rp 1.000 setiap produk diberi nilai 5, jika tidak setuju diberi 1. Calon pegawai yang setuju mendapat tunjangan non tunai BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan. diberi nilai 5 dan yang tidak setuju diberi nilai 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti 4 (empat) orang calon pegawai Admin Reagen Star Bandung. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner dan wawancara. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*full sample*) dimana semua populasi yang berjumlah 4 (empat) orang dijadikan sampel semuanya.

Kriteria dan Indikator Pada Kuesioner

Penelitian terdiri dari 2 (dua) kegiatan besar yaitu pembuatan kriteria dan indikator untuk calon dan penghitungan dengan menggunakan metode Vikor. Pembuatan kriteria dan indikator disajikan dalam bentuk tabel 1 kriteria dan indikator.

Tabel-1 memuat kriteria-kriteria kompetensi digital, sikap, motivasi, komitmen afektif dan gaji calon pegawai Kriteria dan indikator pada kuesioner ini disajikan secara lengkap pada tabel

Tabel. 1. Kriteria dan Indikator Penilaian Calon Pegawai

No	Kriteria/ Indikator	Amir	Budi	Cecep	Dika
1	Kompetensi Digital Marketing di Media Sosial dan Komputer				
a	Terampil mencatat data				
b	Terampil menyimpan data				
c	Terampil mengolah data				
d	Terampil mengambil data kembali				
e	Terampil mengirimkan data				
f	Terampil menerima data				
	Jumlah Kompetensi Digital Marketing				
2	Sikap Calon Pegawai Rama				
a	Memberikan salam kepada pelanggan				

b	Menyapa pelanggan				
c	Sopan kepada pelanggan				
No	Kriteria/ Indikator	Amir	Budi	Cecep	Dika
d	Sabar menjawab pertanyaan pelanggan				
e	Solutif atas keluhan pelanggan				
	Jumlah Sikap Calon Pegawai Ramah				
3.	Motivasi				
a	Lebih suka mementingkan relasi yang baik dengan pelanggan				
b	Lebih suka bekerjasama dalam satu tim				
c	Mencari kesepakatan dengan orang lain				
d	Lebih suka berkomunikasi dengan orang lain				
e	Melakukan sesuatu dengan cara baru				
f	Mencari umpan balik				
g	Memilih risiko moderat				
h	Mengambil tanggung jawab				
	Jumlah Motivasi				
4	Komitmen Afektif				
a	Bekerja keras mencapai target				
b	bangga bekerja di perusahaan ini				
c	merasa senang di perusahaan ini				
d	bangga terhadap tugas yang dibebankan				
e	menghabiskan sisa karier di perusahaan ini				
f	peduli nasib perusahaan				
g	memiliki ikatan emosional dengan perusahaan				
h	nilai-nilai luhur perusahaan sama dengan nilai –nilai luhur yang dianut calon pegawai				
	Jumlah Komitmen Afektif				
5	Kompensasi				
a	Gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional				
b	Tunjangan Kinerja Rp 1.000/ produk terjual				
c	Menerima Premi BPJS Kesehatan				
d	Menerima Premi BPJS Ketenagakerjaan				
	Jumlah Kompensasi				

Hasil Pengolahan Data (2021)

Pembobotan Kriteria Berdasarkan Tingkat Kepentingan

Penulis melakukan pembobotan dengan cara 5 (lima) kriteria diberi bobot yang sama. Artinya Kompetensi *Digital Marketing* , sikap ramah, motivasi, komitmen afektif, dan kompensasi diberi bobot sebesar $100\% : 5 = 20\%$ atau 0,2.

Tahapan Metode Vikor

Penulis melakukan penilaian terhadap kriteria kompetensi, sikap ramah, motivasi, komitmen afektif, kompensasi para calon pegawai dengan menggunakan metode Vikor yang tahapannya terdiri dari

- Melakukan penghitungan normalisasi dengan rumus :
- $R_{ij} = \{ (X_j^+ - X_{ij}) : (X_j^+ - X_{ij}^-) \}$
- Menghitung nilai S dan R dengan rumus seperti di bawah ini

$$S_i = \sum_{n=1}^{\infty} \left(W_i \left(\frac{X_j^+ - X_{ij}}{X_j^+ - X_j^-} \right) \right)$$

$$R = \text{Max } j \{ W(X_j^+ - X_{ij}) : (X_j^+ - X_j^-) \}$$

- Menentukan nilai indeks

- d. Menghitung nilai $Q_i = \{(S_i - S^+) : (S^+ - S^-)\} V + \{(R_i - R^+) : (R^+ - R^-)\} (1 - V)$

Dimana :

$S = \min S_{ij}$

$S^+ = \max S_i$

$R = \min R_i$

$S^+ = \max R_i$

$V = 0,5$

- e. Hasil perangkingan merupakan hasil pengurutan dari nilai S, nilai R dan nilai Q
Nama calon pegawai yang memiliki nilai Q yang paling rendah merupakan peringkat yang terbaik dan calon pegawai tersebut merupakan pemenangnya dan harus diangkat menjadi pegawai Admin Digital Marketing

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menjelaskan bahwa kriteria-kriteria yang digunakan untuk memilih calon pegawai Admin Digital Marketing adalah kompetensi digital marketing, sikap ramah, motivasi, komitmen afektif, serta kompensasi. Hasil penilaian dilakukan dalam bentuk kuesioner dan wawancara yang ditanyakan langsung kepada 4 (empat) calon pegawai. Hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel. 2. Hasil Penilaian Terhadap Calon Pegawai

No	Kriteria/ Indikator	Amir	Budi	Cecep	Dika
1	Kompetensi Digital Marketing di Media Sosial dan Komputer				
a	Terampil mencatat data	4	5	4	4
b	Terampil menyimpan data	4	4	4	4
c	Terampil mengolah data	3	4	3	5
d	Terampil mengambil data kembali	3	5	4	4
e	Terampil mengirimkan data	5	4	2	4
f	Terampil menerima data	5	5	3	4
	Jumlah Kompetensi Digital Marketing	24	27	20	25
2	Sikap Calon Pegawai Rama				
a	Memberikan salam kepada pelanggan	3	5	5	4
b	Menyapa pelanggan	4	5	5	4
c	Sopan kepada pelanggan	4	5	3	4
d	Sabar menjawab pertanyaan pelanggan	4	3	3	4
e	Solutif atas keluhan pelanggan	4	5	4	5
	Jumlah Sikap Calon Pegawai Ramah	19	23	20	21
3.	Motivasi				
a	Lebih suka mementingkan relasi yang baik dengan pelanggan	3	5	5	4
b	Lebih suka bekerjasama dalam satu tim	4	5	4	4
c	Mencari kesepakatan dengan orang lain	5	5	4	5
d	Lebih suka berkomunikasi dengan orang lain	5	5	3	4
e	Melakukan sesuatu dengan cara baru	4	3	3	5
f	Mencari umpan balik	4	5	3	3
g	Memilih risiko moderat	4	5	5	2

h	Mengambil tanggung jawab	4	5	5	3
No	Kriteria/ Indikator	Amir	Budi	Cecep	Dika
	Jumlah Motivasi	33	38	32	30
4	Komitmen Afektif				
a	Bekerja keras mencapai target	5	5	5	5
b	bangga bekerja di perusahaan ini	4	5	4	3
c	merasa senang di perusahaan ini	4	5	3	3
d	bangga terhadap tugas yang dibebankan	2	5	2	3
e	menghabiskan sisa karier di perusahaan ini	4	5	5	4
f	peduli nasib perusahaan	3	5	4	4
g	memiliki ikatan emosional dengan perusahaan	2	5	4	4
h	nilai-nilai luhur perusahaan sama dengan nilai –nilai luhur yang dianut calon pegawai	3	5	3	4
	Jumlah Komitmen Afektif	27	40	30	30
5	Kompensasi				
a	Gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional	1	5	5	1
b	Tunjangan Kinerja Rp 1.000/ produk terjual	5	5	1	1
c	Menerima Premi BPJS Kesehatan	1	1	1	5
d	Menerima Premi BPJS Ketenagakerjaan	1	5	1	5
	Jumlah Kompensasi	8	16	8	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Guna memudahkan dalam penghitungan, maka informasi pada tabel 2 dirangkum pada tabel 3 Hasil Penilaian Kriteria Calon Pegawai.

Tabel. 3. Hasil Penilaian Kriteria Calon Pegawai

Nama Calon Pegawai	Kriteria				
	Kompetensi Digital Marketing	Sikap Ramah	Motivasi	Komitmen Afektif	Kompensasi
Amir	24	19	33	27	8
Budi	27	23	38	40	16
Cecep	20	20	32	30	8
Dika	25	21	30	30	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Penulis menggunakan informasi pada tabel 3 guna melakukan normalisasi nilai alternatif pada setiap kriterianya.

Kriteria Kompetensi Digital Marketing

$$\text{Amir} = (27-24) : (27-24) = 1$$

$$\text{Budi} = (27-27) : (27-24) = 0$$

$$\text{Cecep} = (27-20) : (27-24) = 7 : 3 = 2,33$$

$$\text{Dika} = (27-25) : (27-24) = 2 : 3 = 0,66$$

Kriteria Sikap Ramah

$$\text{Amir} = (23-19) : (23-19) = 1$$

$$\text{Budi} = (23-23) : (23-19) = 0$$

$$\text{Cecep} = (23-20) : (23-19) = 3 : 4 = 0,75$$

$$\text{Dika} = (21-19) : (23-19) = 2:4 = 0,5$$

Kriteria Motivasi

$$\text{Amir} = (38-33) : (38-30) = 5 : 8 = 0,625$$

$$\text{Budi} = (38-38) : (38-30) = 0$$

$$\text{Cecep} = (38-32) : (38-30) = 6 : 8 = 0,75$$

$$\text{Dika} = (38-30) : (38-30) = 1$$

Kriteria Komitmen Afektif

$$\text{Amir} = (40-27) : (40-27) = 1$$

$$\text{Budi} = (40-40) : (40-27) = 0$$

$$\text{Cecep} = (40-30) : (40-27) = 10 : 13 = 0,769$$

$$\text{Dika} = (40-30) : (40-27) = 10 : 13 = 0,769$$

Kriteria Kompensasi

$$\text{Amir} = (16-8) : (16-8) = 1$$

$$\text{Budi} = (16-16) : (16-8) = 0$$

$$\text{Cecep} = (16-8) : (16-8) = 8$$

$$\text{Dika} = (16-12) : (16-12) = 4 : 1,33 = 3,0075$$

Membuat Tabel Normalisasi

Hasil melakukan normalisasi kriteria, disajikan pada tabel 4.

Tabel. 4. Hasil Normalisasi Kriteria

Nama Calon Pegawai	Kriteria				
	Kompetensi Digital Marketing	Sikap Ramah	Motivasi	Komitmen Afektif	Kompensasi
Amir	1	1	0,625	1	1
Budi	0	0	0	0	0
Cecep	2,33	0,75	0,75	0,769	8
Dika	0,66	0,5	1	0,769	3,0075

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Menggunakan informasi pada tabel 4., penulis melakukan perhitungan perkalian antara bobot dengan nilai hasil normalisasi kriteria yang disajikan pada tabel 5.

Tabel. 5. Perkalian Nilai Bobot Dengan Nilai Normalisasi Kriteria.

Nama Calon Pegawai	Kriteria				
	Kompetensi Digital Marketing	Sikap Ramah	Motivasi	Komitmen Afektif	Kompensasi
Amir	0,20 x 1	0,20 x 1	0,20 x 0,625	0,20 x 1	0,20 x 1
Budi	0,20 x 0	0,20 x 0	0,20 x 0	0,20 x 0	0,20 x 0
Cecep	0,20 x 2,33	0,20 x 0,75	0,20 x 0,75	0,20 x 0,769	0,20 x 8
Dika	0,20 x 0,66	0,20 x 0,5	0,20 x 1	0,20 x 0,769	0,20 x 3,0075

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Hasil perkalian nilai bobot dengan nilai normalisasi kriteria disajikan pada tabel 6.

Tabel. 6. Hasil Perkalian Nilai Bobot Dengan Normalisasi Kriteria

Nama	Kriteria				
Calon Pegawai	Kompetensi Digital Marketing	Sikap Ramah	Motivasi	Komitmen Afektif	Kompensasi
Amir	0,2	0,2	0,125	0,2	0,2
Budi	0	0	0	0	0
Cecep	0,466	0,15	0,15	0,1538	1,6
Dika	0,132	0,1	0,2	0,1538	0,6015

Sumber : Hasil Pengolahan Data(2021)

Menggunakan informasi pada tabel 6, penulis menentukan jumlah S (*Summary*) untuk setiap calon pegawai dengan hasil sebagai berikut :

$$\text{Amir} = 0,2 + 0,2 + 0,125 + 0,2 + 0,2 = 0,925$$

$$\text{Budi} = 0 + 0 + 0 + 0 + 0 = 0$$

$$\text{Cecep} = 0,466 + 0,15 + 0,1538 + 1,6 = 2,3698$$

$$\text{Dika} = 0,132 + 0,1 + 0,2 + 0,1538 + 0,6015 = 1,1873$$

Menggunakan informasi pada tabel 6, penulis menentukan nilai R (*Row*) setiap baris dengan menetapkan nilai paling tinggi dari tiap baris..Hasilnya ditetapkan untuk sebagai berikut :

$$\text{Untuk R 1 .Amir} = 0,2$$

$$\text{Untuk R 2 Budi} = 0$$

$$\text{Untuk R3 Cecep} = 0,466$$

$$\text{Untuk R4 Dika} = 0,6015$$

Penulis membuat tabel nilai S dan nilai R yang disajikan pada tabel

Tabel. 7.Nilai S (*Summary*) dan Nilai R (*Raw*)

Calon Pegawai	Nilai S	Nilai R
Amir	0,925	0,2
Budi	0	0
Cecep	2,3698	0,466
Dika	1,1873	0,6015

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Menghitung Nilai Q (Nilai Indeks Metode Vikor) dari Tiap-Tiap Calon Pegawai

Nilai Indeks Metode Vikor Amir

$$\{ (0,925-0) : (0,925 - 0) \times 0,5 \} + \{ (0,2-0) : (0,20-0) \times (1-0,5) \} = 0,5 + 0,5 = 1$$

Nilai Indeks Metode Vikor Budi

$$\{ (0-0) : (0 - 0) \times 0,5 \} + \{ (0-0) : (0,-0) \times (1-0,5) \} = 0$$

Nilai Indeks Metode Vikor Cecep

$$\{ (2,3698-0) : (2,3698 - 0) \times 0,5 \} + \{ (0,466-0) : (0,466-0) \times (1-0,5) \} = 0,5 + 0,5 = 1$$

Nilai Indeks Metode Vikor Dika

$$\{ (1,1873-0) : (1,1873 - 0) \times 0,5 \} + \{ (0,6015-0) : (0,6015-0) \times (1-0,5) \} = 0,5 + 0,5 = 1$$

Tabel. 8. Peringkat Indeks Vektor

Calon Pegawai	Nilai Q	Peringkat
Amir	1	Peringkat 2
Budi	0	Peringkat 1
Cecep	1	Peringkat 2
Dika	1	Peringkat 2

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Memperhatikan data yang disajikan pada tabel 8, dapat dijelaskan bahwa nilai Q yang paling kecil diraih oleh Budi sebesar 0. Menurut Nofriansyah (2017: 138) jika alternatif (calon pegawai) memperoleh nilai Q paling kecil, maka alternatif yang memperoleh nilai Q paling kecil itulah yang akan terpilih menjadi pemenangnya. Memperhatikan pendapat Nofriansyah (2017:138) dan memperhatikan hasil nilai Q untuk Budi sama dengan 0 dan merupakan nilai yang paling kecil, maka calon pegawai yang ditetapkan sebagai pemenangnya adalah Budi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah Budi ditetapkan sebagai calon pegawai yang dipilih berdasarkan penyeleksian pegawai dengan metode Vikor.

Saran

Memperhatikan pemenangnya adalah Budi, maka pimpinan perusahaan Reagen Star Bandung sebaiknya memilih dan menetapkan Budi sebagai pegawai Admin Digital Marketing di Perusahaan Reagen Star Bandung.

DAFTAR RUJUKAN

- Kadarisman. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Umum dan Kompetensi Khusus TIK Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Prodi S1 Manajemen Terakreditasi A dan B Universitas Swasta se Metropolitan Bandung Raya*. Bandung: Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan.
- Nofriansyah. (2017). *Multi Criteria Decision Making (MCDM)*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waskito. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kompetensi, Motivasi Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Program Studi S1 Akuntansi Se Bandung Raya*. Bandung: Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan.
- Waskito. (2020). *Terampil Mengolah Data Statistik Pakai SPSS dan AMOS*. Bandung: Alfabeta.