

Implementasi Metode *Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje* (VIKOR) dalam Sistem Penunjang Keputusan Berbasis Web Untuk Penentuan Karyawan Terbaik (Studi Kasus: Prime Parking Polda Metro Jaya)

Witry Eviliah Gumay¹, Nardiono^{2*}

^{1,2}Fakultas Teknik, Teknik Informatika, Universitas Pamulang, Jl. Raya Puspiptek No. 46, Kel. Buaran, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan. Banten 15310, Indonesia

Email: ¹weg3929@gmail.com, ^{2*}dosen00834@unpam.ac.id

(* : coressponding author)

Abstrak—Prime Parking merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan layanan parkir di Indonesia. Untuk meningkatkan kualitas dan keuntungan serta kemajuan perusahaan, salah satu program yang diterapkan oleh perusahaan yakni mensejahterakan karyawan nya melalui beberapa program di antaranya adalah penentuan karyawan terbaik. Tetapi dalam penentuan karyawan terbaik oleh tim penilai perusahaan seringkali mengalami kendala dalam melakukan perhitungan, karna masih melakukan perhitungan secara manual menggunakan form penilaian kinerja karyawan dan di analisa secara manual. Sehingga hal tersebut dinilai kurang efisien karena dalam pengolahan data akan memakan waktu cukup lama dan kurang akurat. Adanya ketidaktepatan dalam memberikan nilai kepada karyawan berdampak negatif dan menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Oleh karenanya penulis mengharapkan proses pengambilan keputusan tersebut dapat dibantu oleh sebuah sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi menggunakan bantuan metode *Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje* (VIKOR) yang cocok untuk perangkaan secara linier, maka subjektivitas dalam pengambilan keputusan di harapkan dapat bisa dikurangi bahkan dihilangkan. Sehingga pemilihan pun dapat dilakukan secara objektif guna kemajuan perusahaan kedepannya.

Kata Kunci: Penentuan Karyawan Terbaik, Sistem Penunjang Keputusan, Metode VIKOR

Abstract—Prime Parking is one of the companies engaged in the management of parking services in Indonesia. To improve the quality of profits and the progress of the company, one of the programs implemented by the company is the welfare of its employees through several programs, including realizing the best employees. But in the best implementation, companies often experience problems in performing calculations, they still perform calculations manually using the form of performance appraisal and are analyzed manually. So it is considered less efficient because the data processing will take a long time and less accurate. There is an inaccuracy in giving value to employees which has a negative impact and creates social jealousy among employees. Therefore, it is hoped that the decision-making process can be assisted by a computerized decision support system using the *Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje* (VIKOR) method which is suitable for linear ranking, so subjectivity in decision making is expected to be reduced or even eliminated. So that the selection can be done objectively for the company's progress in the future.

Keywords: Selection of the Best Employee, Decision Support System, VIKOR method

1. PENDAHULUAN

PT. Duta Solusi Parkir (Prime Parking) yang berlokasi di Polda Metro Jaya Jakarta Selatan bergerak di pengelolaan jasa layanan parkir. Guna meningkatkan keuntungan dan kesuksesan perusahaan kedepan nya. Salah satu program yang dimiliki dalam mensejahterakan karyawan nya oleh Prime Parking yakni memberikan penghargaan kepada karyawan dengan cara memilih karyawan terbaik berdasarkan kriteria-kriteria yang telah di tetapkan melalui form penilaian kinerja karyawan. Karena salah satu aspek yang membuat kesuksesan dan keuntungan perusahaan adalah kinerja karyawan nya. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pengembangan dan peningkatan serta kesuksesan perusahaan kedepan nya. Sedangkan kinerja yang buruk dan tidak berkualitas akan berdampak negatif pada perusahaan

Selama ini, penilaian kinerja terhadap karyawan di Prime Parking Polda Metro Jaya dilakukan secara manual oleh *Supervisor* atas persetujuan *Car Park Manager*. Dalam proses penilaian masih dilakukan secara manual melalui form penilaian kinerja karyawan dan dianalisa

secara manual sehingga dinilai kurang efisien karna memakan waktu cukup lama dan perhitungantidak akurat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan suatu aplikasi sistem penunjang keputusan yang dapat mempertimbangkan kriteria yang di tetapkan oleh perusahaan. Metode yang digunakan pada aplikasi penunjang keputusan ini adalah *Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje* (VIKOR) karena dapat mengevaluasi dan melakukan perankingan dari setiap alternatif dan banyak kriteria yang saling bertentangan. Sehingga metode cocok untuk pengambilan keputusan dengan perankingan secara linier. Aplikasi ini akan berbasis web sehingga memudahkan pengguna untuk menggunakan aplikasi ini. Aplikasi ini dibuat dengan bahasa pemrograman PHP dan menggunakan MySQL sebagai database. Dengan adanya sistem penunjang keputusan berbasis website dengan menggunakan metode VIKOR diharapkan dapat memberikan pengambilan keputusan yang cepat, akurat dan efisien oleh Penilai yakni *Supervisor* dalam proses pengambilan keputusan karyawan terbaik.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode VIKOR adalah salah satu metode pengambilan keputusan multi kriteria atau biasa dikenal istilah *multi criteria decision making* (MCDM) yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dengan kriteria yang saling bertentangan (Nofriansyah & Defit, 2017). Metode ini berfokus pada peringkat dan pemilihan dari sekumpulan alternatif kriteria yang saling bertentangan untuk dapat mengambil keputusan untuk mencapai keputusan akhir (Opricovic & Tzeng, 2007). Berikut ini tahapan-tahapan dalam *Visiterijumsko Kompromisno Rangiranje* (VIKOR) (Kusdiantoro, 2012):

- a. Membentuk matriks keputusan (F)

$$F = \begin{matrix} A1 \\ A2 \\ \vdots \\ An \end{matrix} \begin{bmatrix} Cx1 & Cx2 & \dots & Cxn \\ a11 & x12 & \dots & x1n \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ am11 & xm2 & \dots & xmn \end{bmatrix} \quad (1)$$

Keterangan :

x_{ij} : Respon alternatif i pada kriteria j, **i** : 1,2,3, ..., m adalah nomor urutan alternatif, **j** : 1,2,3, ..., n adalah nomor urutan atribut atau kriteria, **A_i** : Alternatif ke -i, **C_j** : Kriteria ke -j, **F** : Matriks Keputusan

- b. Menentukan bobot untuk setiap kriteria

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1 \quad (2)$$

Keterangan :

w_j : bobot kriteria j, **j** : 1,2,3, ..., n adalah nomor urutan atribut atau kriteria

- c. Membuat Matriks Normalisasi (N)

$$N_{ij} = \frac{(f_j^+ - f_{ij})}{(f_j^+ - f_j^-)} \quad (3)$$

Keterangan : **f_{ij}** : Fungsi respon alternatif i pada kriteria j **f⁺_j** : nilai terbaik/positif dalam satu kriteria j **f⁻_j** : nilai terjelek/negatif dalam satu kriteria **j** : 1,2,3, ..., m adalah nomor urutan alternatif **j** : 1,2,3, ..., n adalah nomor urutan atribut atau kriteria

- d. Menghitung Nilai *Utility Measure* (S) dan *Regreat Measure* (R)

$$S_i = \sum_{j=1}^n W_j \frac{(f_j^+ - f_{ij})}{(f_j^+ - f_j^-)} \quad (4)$$

Keterangan: S_i merupakan jarak Manhattan (*Manhattan distance*) yang terbobot dan dinormalisasi

$$R_i = \max_j \left[W_j \frac{(f_j^+ - f_{ij})}{(f_j^+ - f_j^-)} \right] \quad (5)$$

Keterangan: merupakan jarak *Chebyshev* (*Chebyshev distance*) yang terbobot dan dinormalisasi

e. Menghitung Nilai Indeks VIKOR (Q_i)

$$Q_i = v \left[\frac{(S_i - S^-)}{(S^+ - S^-)} \right] + (1 - v) \left[\frac{(R_i - R^-)}{(R^+ - R^-)} \right] \quad (6)$$

Keterangan:

$$S^- = \min_i (S_i), S^+ = \max_i (S_i), R^- = \min_i (R_i), R^+ = \max_i$$

f. Perangkingan Alternatif

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian berikut disajikan prosedur menerapkan metode VIKOR dengan diberikan kesempatan alternatif/karyawan 10 orang karyawan dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh Prime Parking.

Tabel 1. Kriteria dan Bobot

Kriteria	Range (100%)	Bobot
KUALITAS PEKERJAAN (Banyak keluhan dari pelanggan atau tidak)	12	0.12
KUANTITAS PEKERJAAN	7	0.07
KEPEMIMPINAN (Seberapa jauh bisa mengembangkan bawahannya)	3	0.03
PENGAMBILAN KEPUTUSAN	10	0.1
PENGETAHUAN TENTANG PEKERJAAN	16	0.16
KEMAMPUAN BELAJAR	6	0.06
KETRAMPILAN TEKNIS	8	0.08
KETRAMPILAN KOMUNIKASI	9	0.09
PRAKARSA	4	0.04
KERJA SAMA	14	0.14

Tabel 2. Sub Kriteria dari Masing-masing Kriteria

No.	KUALITAS PEKERJAAN (C1)	NILAI
1.	Sangat memuaskan dan mampu menangani komplek dengan baik.	5
2.	Diatas persyaratan yang ditentukan.	4
3.	Memenuhi persyaratan yang ditentukan.	3
4.	Dibawah persyaratan yang ditentukan.	2
5.	Tidak memenuhi persyaratan sama sekali.	1
No.	KUANTITAS PEKERJAAN (C2)	NILAI
1.	Mencapai volume kerja yang sangat tinggi.	5

2.	Mencapai volume kerja diatas persyaratan yang ditentukan.	4
3.	Mencapai volume kerja yang ditentukan.	3
4.	Kurang mampu mencapai volume kerja yang ditentukan.	2
5	Pencapaian volume kerja hanya sedikit sekali.	1
No.	KEPEMIMPINAN (C3)	NILAI
1.	Kemampuan membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan bawahanya sangat baik.	5
2.	Kemampuan membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan bawahanya diatas rata-rata.	4
3.	Kemampuan membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan bawahanya cukup.	3
4.	Kemampuan membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan bawahanya kurang.	2
5	Kemampuan membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan bawahanya sangat kurang.	1
No.	PENGAMBILAN KEPUTUSAN (C4)	NILAI
1.	Kemampuan sangat baik untuk masalah yang sangat sulit dan waktu sempit.	5
2.	Kemampuan sangat baik untuk masalah yang sulit dan waktu sempit.	4
3.	Kemampuan cukup untuk masalah yang wajar dan waktu yang wajar pula.	3
4.	Kemampuan kurang dalam mengambil keputusan masalah sederhana dalam waktu panjang.	2
5	Kemampuan sangat kurang dalam mengambil keputusan masalah yang sederhana.	1
No.	PENGETAHUAN TENTANG PEKERJAAN (C5)	NILAI
1.	Sangat luas.	5
2.	Diatas rata-rata.	4
3.	Cukup.	3
4.	Terbatas.	2
5	Tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.	1
No.	KEMAMPUAN BELAJAR (C6)	NILAI
1.	Pemahaman dan ingatannya luar biasa.	5
2.	Jarang memerlukan penjelasan.	4
3.	Kadang-kadang membutuhkan penjelasan tambahan.	3

4.	Mebutuhkan penjelasan pokok berulang-ulang.	2
5.	Sangat sulit membutuhkan penjelasan pokok.	1
No.	KETRAMPILAN TEKNIS (C7)	NILAI
1.	Sangat ahli secara teknis dibidangnya.	5
2.	Ketrampilan teknis dalam bidangnya diatas rata-rata.	4
3.	Ketrampilan dalam bidangnya cukup.	3
4.	Ketrampilan teknis dibidangnya kurang.	2
5.	Tidak memiliki ketrampilan dalam bidangnya.	1
No.	KETRAMPILAN KOMUNIKASI (C8)	NILAI
1.	Kemampuan untuk memahami pembicaraan, menyampaikan dan menjual ide luar biasa.	5
2.	Kemampuan untuk memahami pembicaraan, menyampaikan dan menjual ide diatas rata-rata.	4
3.	Kemampuan untuk memahami pembicaraan, menyampaikan dan menjual ide luar biasa secara rata-rata.	3
4.	Kurang memiliki ketrampilan dalam hal tersebut.	2
5.	Tidak memiliki ketrampilan dalam hal tersebut.	1
No.	PRAKARSA (C9)	NILAI
1.	Selalu memiliki gagasan baru dan digunakan.	5
2.	Sering memiliki gagasan baru yang biasanya digunakan.	4
3.	Mampu mengembangkan gagasan yang ada untuk digunakan.	3
4.	Jarang memiliki gagasan baru yang dapat digunakan.	2
5.	Tidak memiliki gagasan baru.	1
No.	KERJASAMA (C10)	NILAI
1.	Sangat kooperatif dan antusias.	5
2.	Lebih kooperatif dibandingkan yang lain.	4
3.	Cukup kooperatif.	3
4.	Kurang kooperatif.	2
5.	Tidak kooperatif dan masa bodoh.	1
No.	KEMANDIRIAN (C11)	NILAI
1.	Bantuan orang lain hanya sebagai pelengkap.	5
2.	Jarang memerlukan bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.	4

3.	Kadang-kadang memerlukan bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.	3
4.	Sering memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.	2
5.	Selalu membutuhkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.	1

Tabel 3. Nama Alternatif

No.	Nomor Pokok Karyawan	Nama Alternatif/Karyawan	Divisi
1.	B-001.KSR.010720.0007	Istavalana	Staff Pelayanan Pos
2.	B-001.KSR.010720.0020	Mega Lestari	
3.	B-001.KSR.010419.0010	Siasih	
4.	B-001.KSR.150519.0012	Krismono	
5.	B-001.KSR.011221.0021	Weni Supriyati	
6.	B-001.SPL.010319.0006	Hansdi Setiawan	Staff Petugas Lapangan
7.	B-001.SPL.200621.0019	Parno	
8.	B-001.SPL.010122.0027	Eko Purnomo	
9.	B-001.SPL.200419.0013	Suhirman	
10.	B-001.SPL.200720.0023	Jaendri	

Penyelesaian di gunakan dengan metode VIKOR (*Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje*). Sebagai berikut:

1. Membuat Matriks Keputusan (F)

Nilai setiap karyawan pada setiap kriteria dibuat menjadi tabel matriks keputusan (F).

Tabel 4. Matriks Keputusan (F)

No.	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
1.	Istavalana	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1
2.	Mega Lestari	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2
3.	Siasih	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5
4.	Krismono	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3
5.	Weni Supriyati	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
6.	Hansdi Setiawan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	Parno	3	3	4	2	2	4	2	5	4	4	5
8.	Eko Purnomo	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4
9.	Suhirman	4	2	2	3	3	3	3	1	2	3	4
10.	Jaendri	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4

2. Membuat Matriks Normalisasi (Nij)

$$N_{11} = \frac{5-3}{5-2} = 0.67$$

Demikian juga dilakukan cara yang sama untuk semua alternatif dari kriteria berikutnya hingga alternatif ke 10 (N31 ... N10 10, ...) sehingga diperoleh hasil normalisasi sebagai berikut:

Tabel 5. Matriks Normalisasi (Nij)

No.	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
1.	Istavalana	0.67	1	1	1	0.67	1	0.67	0.25	0.75	1	1
2.	Mega Lestari	1	0.67	1	1	1	0.67	1	0.50	0.75	0.67	0.75
3.	Siasih	0.33	0.33	0	0.67	0.67	0.33	0.67	0.25	0.50	0.33	0
4.	Krismono	0.67	0.67	1	0.67	0.67	0.67	0.67	0.50	1	0.67	0.50
5.	Weni Supriyati	0.33	0.33	0.67	0.33	0.33	0.33	0.33	0.25	0.50	0.33	0.25
6.	Hansdi Setiawan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.	Parno	0.67	0.67	0.33	1	1	0.33	1	0	0.25	0.33	0
8.	Eko Purnomo	0.67	0.67	1	1	0.67	0.67	0.67	0.75	0.75	0.67	0.25
9.	Suhirman	0.33	1	1	0.67	0.67	0.67	0.67	1	0.75	0.67	0.25
10.	Jaendri	0.67	1	1	0.67	1	0.67	1	0.50	0.75	0.67	0.25

3. Normalisasi Bobot Kriteria (F*)

Perkalian kolom pertama N dengan bobot-ke1 (W1)

$$F_{*11} = 0.67 \times 0.12 = 0.080$$

Dan seterusnya. Demikian juga dilakukan dengan cara yang sama untuk semua alternatif dengan masing-masing bobot hingga alternatif terakhir. Sehingga diperoleh hasil normalisasi (N) sebagai berikut:

Tabel 6. Normalisasi Bobot Kriteria (F*)

No.	Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
1.	Istavalana	0.080	0.070	0.030	0.100	0.107	0.060	0.053	0.023	0.030	0.140	0.110
2.	Mega Lestari	0.120	0.047	0.030	0.100	0.160	0.040	0.080	0.045	0.030	0.093	0.083
3.	Siasih	0.040	0.023	0	0.067	0.107	0.020	0.053	0.023	0.020	0.047	0
4.	Krismono	0.080	0.047	0.030	0.067	0.107	0.040	0.053	0.045	0.040	0.093	0.055
5.	Weni Supriyati	0.040	0.023	0.020	0.033	0.053	0.020	0.027	0.023	0.020	0.047	0.028
6.	Hansdi Setiawan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

7.	Parno	0.080	0.047	0.010	0.100	0.160	0.020	0.080	0	0.010	0.047	0
8.	Eko Purnomo	0.080	0.047	0.030	0.100	0.107	0.040	0.053	0.068	0.030	0.093	0.028
9.	Suhirman	0.040	0.070	0.030	0.067	0.107	0.040	0.053	0.090	0.030	0.093	0.028
10.	Jaendri	0.040	0.070	0.030	0.067	0.107	0.040	0.053	0.090	0.030	0.093	0.028

4. Menghitung Nilai Utility Measure (S) dan Regreat Measure (R)

Untuk menghitung nilai *Utility Measure* (S) maka di lakukan dengan menjumlahkan hasil normalisasi bobot criteria

$$\begin{aligned}
 S_1 &= \Sigma (F_{11} + F_{12} + F_{13} + F_{14} + F_{15} + F_{16} + F_{17} + F_{18} + F_{19} + F_{1\ 10} + F_{1\ 11}) \\
 &= 0.080 + 0.070 + 0.030 + 0.100 + 0.107 + 0.060 + 0.053 + 0.023 + 0.030 + 0.140 + 0.110 \\
 &= 0.803 \text{ dan Seterusnya hingga didapatkan hasil nilai S}
 \end{aligned}$$

Tabel 7. Nilai S

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
0.803	0.828	0.400	0.657	0.334	0	0.554	0.676	0.648	0.723

Sedangkan untuk menghitung nilai *Regreat Measure* (R) maka di lakukan dengan mencari nilai terbesar dari hasil normalisasi bobot kriteria.

$$\begin{aligned}
 R_1 &= \text{MAX} \{ F_{11}^*; F_{12}^*; F_{13}^*; F_{14}; F_{15}; F_{16}; F_{17}; F_{18}; F_{19}; F_{1\ 10}; F_{1\ 11} \} \\
 &= \text{MAX} \{ 0.080; 0.070; 0.030; 0.100; 0.107; 0.060; 0.053; 0.023; 0.030; 0.140; 0.110 \} \\
 &= 0.140 \text{ dan Seterusnya hingga didapatkan hasil nilai R}
 \end{aligned}$$

Tabel 8. Nilai R

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
0.14	0.16	0.107	0.107	0.053	0	0.16	0.107	0.107	0.16

Tabel 9. MAX MIN Nilai S dan R

S ⁺	S ⁻	R ⁺	R ⁻
0.828	0	0.16	0

5. Menghitung Nilai Indeks VIKOR (Qi)

$$\begin{aligned}
 Q_i &= v \left[\frac{(S_i - S^-)}{(S^+ - S^-)} \right] + (1 - v) \left[\frac{(R_i - R^-)}{(R^+ - R^-)} \right] \\
 Q_i &= 0.5 \left[\frac{(S_i - S^-)}{(S^+ - S^-)} \right] + (1 - 0.5) \left[\frac{(R_i - R^-)}{(R^+ - R^-)} \right] \\
 Q_1 &= 0.5 \left[\frac{(0.803 - 0)}{(0.828 - 0)} \right] + (1 - 0.5) \left[\frac{(0.14 - 0)}{(0.16 - 0)} \right] \\
 Q_1 &= 0.5 \left[\frac{(0.803)}{(0.828)} \right] + (1 - 0.5) \left[\frac{(0.14)}{(0.16)} \right] \\
 Q_1 &= 0.5 [0.969] + (0.5)[0.875] \\
 Q_1 &= 0.4845 + (0.4375) \\
 Q_1 &= 0.922
 \end{aligned}$$

Tabel 10. Nilai Indeks VIKOR (Qi)

Alternatif	Nilai Qi
Istavalana	0.922
Mega Lestari	1
Siasih	0.5759
Krismono	0.7311
Weni Supriyati	0.3673
Hansdi Setiawan	0
Parno	0.8345
Eko Purnomo	0.7426
Suhrman	0.7257
Jaendri	0.936

6. Perangkingan alternatif

Dimana nilai yang paling kecil ialah nilai yang paling baik dan efektif berdasarkan metode VIKOR (semakin kecil nilai indeks (Qi) maka semakin baik pula solusi alternative tersebut). Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Akhir Perangkingan Divisi Staff Pelayanan Pos

No.	Alternatif	Nilai Qi v=0.5	Nilai Qi2 v=0.3	Nilai Qi3 v=0.7	Rangking
1.	Weni Supriyati	0.3529	0.3673	0.3817	1
2.	Siasih	0.5759	0.5388	0.6131	2
3.	Krismono	0.7062	0.7311	0.7561	3
4.	Istavalana	0.9034	0.9224	0.9414	4
5.	Mega Lestari	1	1	1	5

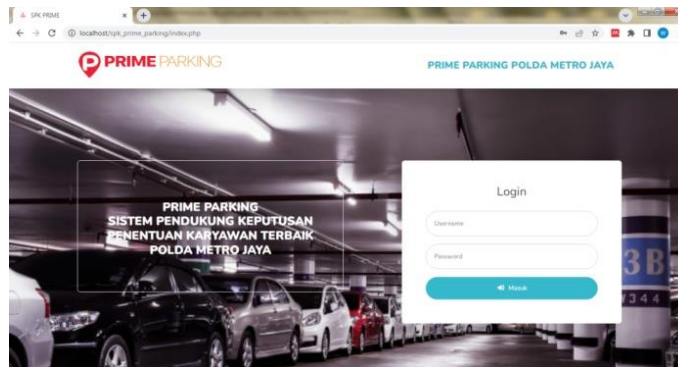
Tabel 12. Hasil Akhir Perangkingan Divisi Staff Petugas Lapangan

No.	Alternatif	Nilai Qi v=0.5	Nilai Qi2 v=0.3	Nilai Qi3 v=0.7	Rangking
1.	Hansdi Setiawan	0	0	0	1
2.	Suhrman	0.7029	0.7257	0.7485	2
3.	Eko Purnomo	0.7426	0.7721	0.7131	3
4.	Parno	0.8345	0.7684	0.9007	4
5.	Jaendri	0.962	0.9366	0.9112	5

Berdasarkan tabel diatas maka yang terpilih menjadi Karyawan Terbaik pada Prime Parking Polda Metro Jaya dengan melakukan pembuktian pengujian nilai v yang berbeda-beda dalam solusi kompromis *acceptable stability in decision making* hasil tetap pada kondisi stabil dan terpenuhi sehingga karyawan terbaik tetap dapat diusulkan adalah Weni Supriyati pada divisi Staff Pelayanan Pos dan Hansdi Setiawan pada divisi Staff Petugas Lapangan.

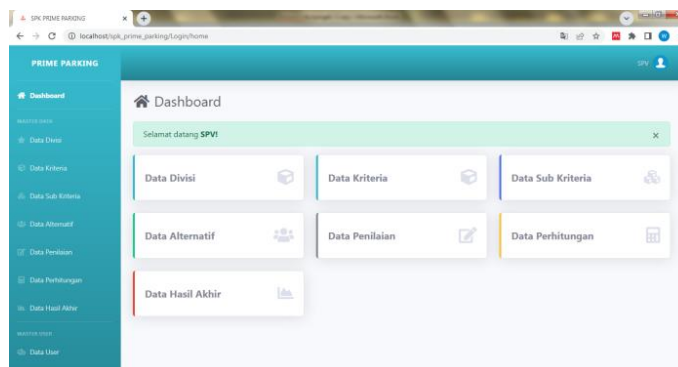
4. IMPLEMENTASI

a. Halaman *Login*



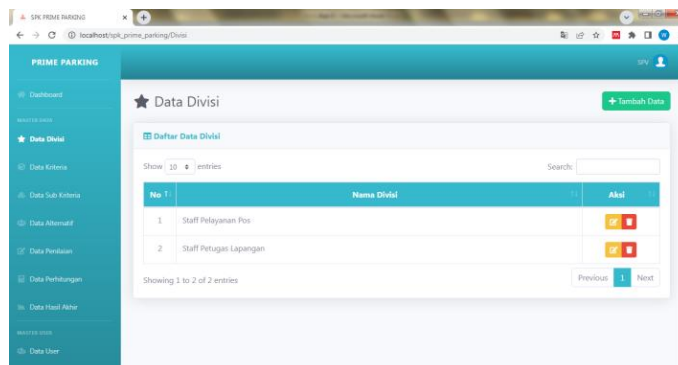
Gambar 1. Halaman *Login*

b. Halaman *Dashboard*



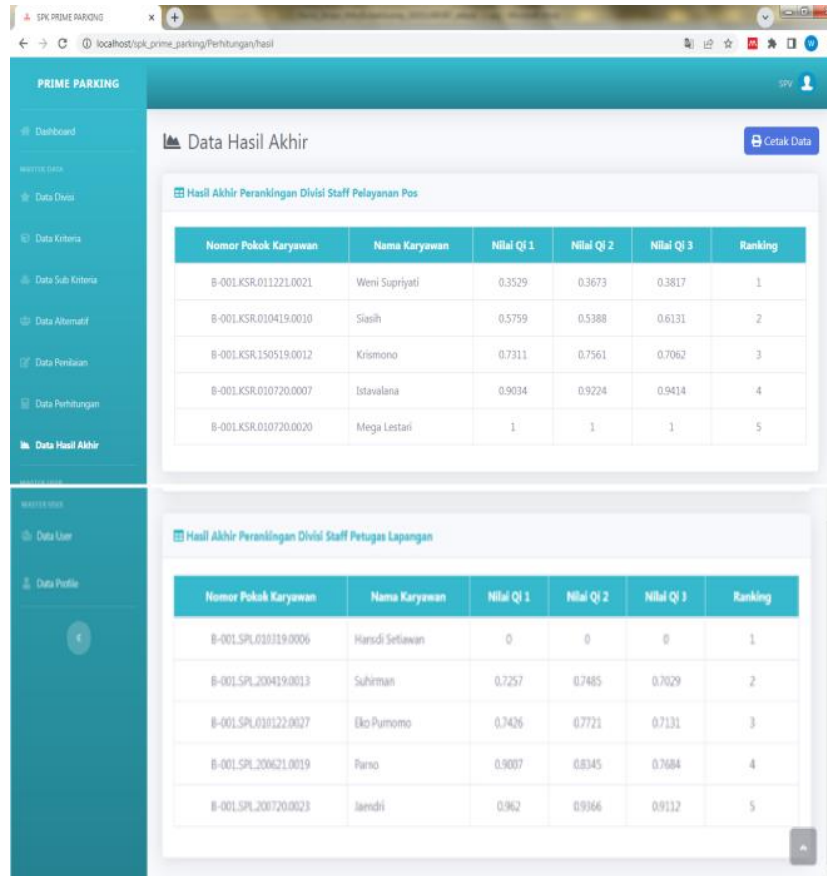
Gambar 2. Halaman *Dashboard*

c. Halaman *Data Divisi*



Gambar 3. Halaman *Data Divisi*

d. Halaman Data Hasil Akhir seluruh Divisi



The screenshot shows a web application interface for 'PRIME PARKING'. The main content area displays two tables of final results. The first table is titled 'Hasil Akhir Perankingan Divisi Staff Pelayanan Pos' and the second is 'Hasil Akhir Perankingan Divisi Staff Petugas Lapangan'. Both tables list employee IDs, names, scores for three criteria (Nilai Q1, Q2, Q3), and their final ranking.

Nomor Pokok Karyawan	Nama Karyawan	Nilai Q1	Nilai Q2	Nilai Q3	Ranking
B-001.KSR.011221.0021	Weni Supriyati	0.3529	0.3673	0.3817	1
B-001.KSR.010419.0010	Siasih	0.5759	0.5388	0.6131	2
B-001.KSR.150519.0012	Krismono	0.7311	0.7561	0.7062	3
B-001.KSR.010720.0007	Istivaliana	0.9034	0.9224	0.9414	4
B-001.KSR.010720.0020	Mega Lestari	1	1	1	5

Nomor Pokok Karyawan	Nama Karyawan	Nilai Q1	Nilai Q2	Nilai Q3	Ranking
B-001.SPL.010119.0006	Hansdi Setiawan	0	0	0	1
B-001.SPL.200419.0013	Suhman	0.7257	0.7485	0.7029	2
B-001.SPL.010122.0027	Eko Purnomo	0.7426	0.7721	0.7131	3
B-001.SPL.200621.0019	Pano	0.9007	0.8345	0.7684	4
B-001.SPL.200720.0023	Jaendri	0.962	0.9366	0.9112	5

Gambar 4. Halaman Data Hasil Akhir

5. KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan diatas ialah dengan adanya aplikasi ini, diharapkan dapat mempermudah penilai yakni Tim *Supervisor* dalam menentukan kandidat karyawan terbaik pada Prime Parking Polda Metro Jaya penilaian yang dihasilkan akan lebih obyektif, cepat, dan efisien karna sudah terkomputerisasi. Sistem Penunjang Keputusan berbasis *website* ini juga dapat digunakan dengan mudah. Untuk pengembangan berikutnya disarankan akan lebih baik lagi untuk pengembangan kedepannya berbasis *android* dan penambahan metode lain sebagai perbandingan.

REFERENCES

- Kusdiantoro. (2012). *Analisis Usability Website Akademik Perguruan Tinggi Perguruan Tinggi Di Indonesia Menggunakan Metode Promethee, Vikor, Indonesia Menggunakan Metode Promethee, Vikor, Dan Electree. Statistical Field Theor*, 53(9).
- Nofriansyah, D., & Defit, S. (2017). *Multi Criteria Decision Making (MCDM) Pada Sistem Pendukung Keputusan*. Medan: Deepublish.
- Opricovic, S., & Tzeng, G. H. (2007). Extended VIKOR method in comparison with outranking methods. *European Journal of Operational Research*, 178(2), 514–529. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2006.01.020>.