



PENILAIAN KINERJA TENAGA KERJA SUKARELA MENGUNAKAN PEMBOBOTAN AHP DAN MOORA

Alfiarini¹, Syafi'ul Hamidani²

¹Alfiarini3@gmail.com, ²hamidanipertama@gmail.com

^{1,2}Sistem Informasi, STMIK Bina Nusantara Jaya Lubuklinggau

Abstrak

Kualitas suatu dinas atau instansi tidak terlepas dari kualitas kinerja para karyawannya, ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan salah satunya adalah *reward* dan *punishment* yang diberikan berdasarkan penilaian kinerja karyawan. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara karyawan dibagi menjadi dua yaitu pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Sukarela yang tugas dan wewenangnya juga berbeda, yang mana untuk tenaga kerja sukarela untuk menilai kinerja selama ini masih menggunakan *checklist* dan kriteria hanya berdasarkan kerajinan dan presensi. Penelitian ini menggunakan 10 kriteria yang diuji kembali melalui uji validitas dan menghasilkan 5 kriteria yang valid yaitu lama bekerja, pendidikan, disiplin waktu, tanggung jawab dan sikap, untuk selanjutnya diberikan bobot menggunakan bobot AHP dan penghitungan MOORA. Penelitian ini menggunakan 10 sampel data tenaga kerja sukarela yang saat ini masih aktif menjadi tenaga kerja sukarela di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang mana hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan evaluasi kinerja tenaga kerja sukarela.

Kata kunci: AHP, MOORA, Kinerja

Abstract

The quality of an agency is inseparable from the quality of the performance of its employees. There are many ways to improve employee performance, one of which is reward and punishment given based on employee performance appraisal. At the Department of Population and Civil Registration of North Musi Rawas Regency, employees are divided into two, namely Civil Servants and Voluntary Labor whose duties and authorities are also different, where for voluntary workers to assess performance so far they still use checklists and criteria based only on diligence and presence. . This study used 10 criteria that were tested again through validity tests and produced 5 valid criteria, namely; length of work, education, time discipline, responsibility and attitude, to be further weighted using AHP weights and MOORA calculations. This study used 10 data samples of volunteer workers who are currently still active as volunteer workers in the population and civil registration services where the results of this study are expected to be a reference for evaluating the performance of volunteer workers.

Keywords: AHP, MOORA, Performance

1. Pendahuluan

Tenaga Kerja Sukarela adalah seseorang yang diangkat/diperbantukan oleh pejabat pemerintahan atau kepala satuan kerja perangkat daerah baik itu kepala badan/dinas/kantor/unit [1]. Tenaga kerja sukarela bukanlah honorer dan sifatnya tidaklah sama dengan honorer dimana jika honorer diangkat melalui surat keputusan bupati/walikota sedangkan tenaga kerja sukarela adalah tenaga kerja yang terikat perjanjian kerja atau kontrak kerja, dan didalam perjanjian tersebut mereka tidak menuntut gaji, tidak menuntut diangkat menjadi pns/honorer, dan bersedia mengikuti peraturan yang berlaku.

Kualitas suatu dinas atau kantor tentunya tidak lepas dari kinerja para karyawannya yang dalam hal ini terbagi dua yaitu PNS dan tenaga kerja sukarela, untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerja sukarela ini ada banyak cara, salah satunya *reward* dan *punishment*, yaitu memberikan penghargaan bagi yang kinerjanya bagus, dan memberikan hukuman bagi yang kinerjanya kurang atau belum memadai [2]. Penilaian kinerja yang baik adalah harapan semua pemangku kepentingan ataupun dinas atau instansi tersebut, hal ini dapat dilihat dari awal kegiatan yang dilakukan, mulai dari persiapan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pelaporan [3].

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara saat ini memiliki 10 tenaga kerja sukarela yang tugas dan kewajibannya berbeda beda sesuai penempatannya, dan hingga saat ini dinas tersebut telah menjalankan *reward* dan *punishment* kepada para tenaga kerja sukarela untuk terus berbenah memperbaiki kinerja para tenaga kerja sukarela, namun sekarang ini dinas hanya mengandalkan *checklist* untuk melaporkan *attitude* tenaga kerja sukarela yang hanya berdasarkan kerajinan dan presensi mereka, tentunya ini kurang ideal mengingat adanya kriteria lain yang seharusnya diperhatikan dalam penilaian kinerja tenaga kerja sukarela ini.

Penelitian tentang *Analytical Hierarchy Process* atau AHP sudah banyak dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah untuk Pemilihan Media Sosial Pemasaran Songket Sambas [4] yang penelitiannya menggunakan metode AHP sebagai metode dan kriteria yang digunakan yaitu rentang usia, jenis kelamin, banyak pengguna, dan tingkat popularitas. Kemudian juga ada penelitian dari Yogi Primadasa [2] yang mengkaji kinerja dari karyawan STMIK Bina Nusantara Jaya Lubuklinggau menggunakan AHP dan MOORA. Selanjutnya ada penelitian AHP untuk menentukan kinerja guru terbaik [5] dengan membuat aplikasi Sistem Pendukung Keputusan dengan 14 kriteria yang telah dipilih, dan terdapat penelitian oleh Zafira [6] yang menghitung aksesibilitas 10 website *e-commerce* menggunakan metode AHP dan SAW.

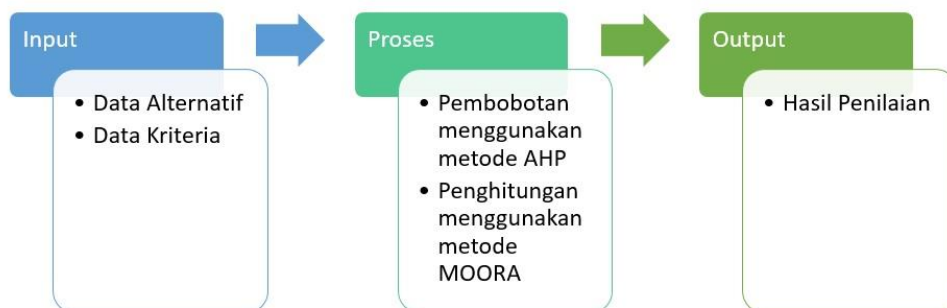
Sedangkan Penelitian menggunakan metode *Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis* atau MOORA juga sudah banyak ditemukan, diantaranya adalah [4] yang melakukan evaluasi kinerja penyuluh pertanian pada UPT-BP Karang Dapo, juga ada penelitian dari Devi Oktarina [7] yang membantu siswa dalam memilih rekomendasi jurusan pada Madrasah Aliyyah yang ada 3 jurusan yaitu IPA, IPS dan agama.

Pada penelitian yang peneliti lakukan kali ini terdapat pembaharuan yaitu menggunakan pembobotan AHP dan menggunakan metode MOORA sehingga didapat hasil yang lebih terbaharui dan dapat dijadikan acuan baru bagi peneliti selanjutnya dan peneliti sendiri,

2. Metode

2.1. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Input: (Alternatif, kriteria), langkah pertama adalah memasukkan data alternatif dan data kriteria, dimana data alternatif dipilih 10 sampel tenaga kerja sukarela Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas Utara, dan data kriteria yang akan ditetapkan nantinya melalui proses uji validasi terlebih dahulu.

Proses: (AHP & MOORA), langkah selanjutnya adalah memberi bobot pada masing-masing kriteria dengan menggunakan perhitungan AHP, lalu memberi bobot pada masing masing sub kriteria, kemudian selanjutnya melakukan penghitungan menggunakan metode MOORA.

Output: (Hasil Penelitian), Output yang didapat adalah nilai preferensi sebagai hasil dari evaluasi penilaian tenaga kerja sukarela dinas kependudukan dan pencatatan sipil.

2.2. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem pemberi informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai preferensi atas suatu masalah yang dihadapi seseorang atau kelompok dalam

pengambilan keputusan. Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem yang ditujukan untuk membantu individu atau manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapinya [8] [9].

2.3. AHP

AHP merupakan suatu metode sistem pendukung keputusan yang menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki, kemudian memberi nilai berdasarkan pertimbangan subjektif berdasarkan kepentingan tiap kriteria dan atributnya, yang mana nilai yang lebih mempengaruhi nilai yang lebih kecil [10].

2.4. MOORA

Metode MOORA adalah menggunakan perkalian matematika yang kompleks untuk menyelesaikan suatu masalah, adapun langkah-langkah MOORA secara umum adalah [2] [3] [7]

- a. Membuat Matriks Keputusan

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & x_{2n} \\ x_{m1} & x_{m2} & x_{mn} \end{bmatrix} \dots\dots (1)$$

Keterangan :

X = Matrik Keputusan untuk masing masing kriteria dan alternatif

- b. Melakukan Normalisasi terhadap matriks x

$$X * ij = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}} \dots\dots (2)$$

Keterangan :

Xij : Respon alternatif j pada kriteria i

X*ij : Normalisasi j pada kriteria i

- c. Memberikan Normalisasi terbobot

$$Wj * Xij \dots\dots(3)$$

Keterangan :

Wj : Bobot Kriteria

Xij : Hasil Normalisasi alternatif j pada kriteria i.

- d. Menghitung Nilai Preferensi

$$Yi = \sum_{j=1}^g wj * Xij - \sum_{j=g+1}^n Wj * Xij \dots\dots(4)$$

Keterangan :

i : 1,2,3,...,g adalah atribut atau kriteria dengan status maksimal

j : g+1, g+2, g+3,...,n adalah atribut atau kriteria dengan status minimal

y*j : Matriks Normalisasi max-min alternatif j

3. Hasil dan Pembahasan

Penulis menggunakan 10 tenaga kerja sukarela sebagai sampel dalam penelitian dan untuk menentukan kriteria apa saja yang akan digunakan, dari hasil pengumpulan data didapatkan jumlah 10 kriteria yang akan dianalisis kembali untuk menentukan kriteria mana yang valid dalam penilaian kinerja tenaga kerja sukarela Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muratara, dari 10 kriteria tadi akan dilakukan uji validitas terhadap daftar pertanyaan dengan persamaan dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots(5)$$

Keterangan :

X : pertanyaan ke – I dari hasil kuisioner

Y : jumlah dari hasil keseluruhan kuisioner

Adapun kriteria yang akan diuji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria

Kriteria	Keterangan Kriteria
Inisiatif	Kr1
Lama Bekerja	Kr2
Kecerdasan	Kr3
Kerja Sama	Kr4
Pendidikan	Kr5
Disiplin Waktu	Kr6
Tanggung Jawab	Kr7
Umur	Kr8
Domisili	Kr9
Sikap	Kr10

Dari 10 kriteria diatas selanjutnya akan diuji validitasnya dengan nilai $r_{table} = 0,632$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, adapun hasilnya ditunjukkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Terhadap Kriteria

R/K	Kr1	Kr2	Kr3	Kr4	Kr5	Kr6	Kr7	Kr8	Kr9	Kr10
R1	2	3	3	3	3	5	4	5	2	2
R2	3	1	3	2	1	3	3	3	2	1
R3	1	1	1	3	1	2	2	3	3	1
R4	1	1	3	2	1	2	3	5	2	2
R5	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3
R6	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1
R7	4	2	1	5	5	1	2	1	2	2
R8	1	2	1	3	3	1	3	2	1	1
R9	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2
R10	3	1	1	3	1	3	1	2	1	1
Rh	0,626	0,807	0,582	0,230	0,712	0,754	0,693	0,363	0,483	0,793
Rt	0,632	0,632	0,632	0,632	0,632	0,632	0,632	0,632	0,632	0,632
Hasil	Tidak	Valid	Tidak	Tidak	Valid	Valid	Valid	Tidak	Tidak	Valid

Didapatlah 5 Kriteria yang valid yaitu Lama Bekerja (Kr2), Pendidikan (Kr5), Disiplin Waktu (Kr6), Tanggung Jawab (Kr7), dan Sikap (Kr10) yang untuk selanjutnya ditentukan subkriterianya dan diberikan bobot, seperti pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Kriteria, Subkriteria, dan Bobot Subkriteria

Kriteria	Subkriteria	Bobot Subkriteria
Lama Bekerja	1 s/d 5 Tahun	1
	6 s/d 10 Tahun	2
	>= 11 Tahun	3
Pendidikan	Lulus SMA /Sederajat	1
	Lulus DIII /Sederajat	2
	Lulus S1 /Sederajat	3
Disiplin Waktu	Rendah	1
	Sedang	2
	Tinggi	3
Tanggung Jawab	Rendah	1
	Sedang	2
	Tinggi	3
Sikap	Tidak Sopan	1
	Cukup	2
	Sangat Sopan	3

Penelitian ini menggunakan 10 tenaga kerja sukarela sebagai alternatif yang akan diuji kinerjanya, 10 sampel tenaga kerja sukarela ini adalah seperti pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Alternatif

Inisial	Nama
Sp	Seprandi
Ds	Dian Siswandi
Jm	Jamalludin
Ah	Agus Hidayat
As	Asyia
Rk	Rangga Kartanegara
Dn	Deni Irama
Rm	Romizar
Yp	Yulia Panita
Lt	Liza Tanzil

Langkah selanjutnya adalah memberi bobot pada kriteria dengan menggunakan pembobotan AHP, seperti pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Matrik Kepentingan Kriteria

Kriteria	Lama Bekerja	Pendidikan	Disiplin Waktu	Tanggung Jawab	Sikap
Lama Bekerja	1	0,33	0,20	0,20	0,20
Pendidikan	3	1	0,33	0,33	0,33
Disiplin Waktu	5	3	1	0,50	0,25
Tanggung Jawab	5	3	2	1	2
Sikap	5	3	4	0,5	1
Jumlah	19,00	10,33	7,53	2,53	3,78

Tabel 6. Matrik Kepentingan Kriteria

Kriteria	Lama Bekerja	Pendidikan	Disiplin Waktu	Tanggung Jawab	Sikap	Rata Rata
Lama Bekerja	0,05	0,13	0,08	0,05	0,05	0,05
Pendidikan	0,16	0,10	0,04	0,13	0,09	0,10
Disiplin Waktu	0,26	0,29	0,13	0,20	0,07	0,19
Tanggung Jawab	0,26	0,29	0,27	0,39	0,53	0,35
Sikap	0,26	0,29	0,53	0,20	0,26	0,31
Jumlah	1	1	1	1	1	1

Dari tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa bobot masing-masing kriteria adalah lama bekerja: 0,05, pendidikan: 0,10, disiplin waktu: 0,19, tanggung jawab: 0,35, dan sikap: 0,31. Kemudian langkah selanjutnya adalah melakukan penghitungan metode MOORA dengan pembobotan kriteria yang dilakukan metode AHP dan bobot subkriteria yang telah ditentukan.

Tabel 7 Data Pembobotan Alternatif Kriteria

Alternatif	Lama Bekerja	Pendidikan	Disiplin Waktu	Tanggung Jawab	Sikap
Sp	3	3	3	2	2
Ds	3	3	2	3	2
Jm	3	1	3	3	2
Ah	2	3	1	2	2
As	3	1	3	1	2
Rk	3	1	3	3	3
Dn	2	3	2	2	2
Rm	2	1	2	2	2
Yp	2	3	2	1	1
Lt	2	3	2	1	1

Setelah didapat data nilai diatas, kemudian dibuat matriks dengan menggunakan persamaan (1).

$$X = \begin{bmatrix} 3 & 3 & 3 & 2 & 2 \\ 3 & 3 & 2 & 3 & 2 \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ 2 & 3 & 2 & 1 & 1 \\ 2 & 3 & 2 & 1 & 1 \end{bmatrix}$$

Kemudian melakukan normalisasi dengan melakukan penghitungan detail pada setiap alternatif dan kriteria dengan menggunakan persamaan (2).

$$X_{Sp, Kr1} = \frac{X_{Sp, Kr1}}{\sqrt{X_{Sp, Kr1}^2 + X_{Ds, Kr1}^2 + \dots + X_{Yp, Kr1}^2 + X_{Lt, Kr1}^2}}$$

$$X_{Sp, Kr1} = \frac{3}{\sqrt{3^2 + 3^2 + \dots + 2^2 + 2^2}}$$

$$X_{Sp, Kr1} = \frac{2}{\sqrt{65}}$$

$$X_{Sp, Kr1} = \frac{2}{8,062257748}$$

$$X_{Sp, Kr1} = 0,372104204$$

Jika sudah dilakukan pada kesemua alternatif dan kriteria, maka akan didapat data hasil normalisasi seperti pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Normalisasi Alternatif Kriteria

Alternatif	Lama Bekerja	Pendidikan	Disiplin Waktu	Tanggung Jawab	Sikap
Sp	0,372104204	0,393919299	0,397359707	0,294883912	0,320256308
Ds	0,372104204	0,393919299	0,264906471	0,442325868	0,320256308
Jm	0,372104204	0,131306433	0,397359707	0,442325868	0,320256308
Ah	0,248069469	0,393919299	0,132453236	0,294883912	0,320256308
As	0,372104204	0,131306433	0,397359707	0,147441956	0,320256308
Rk	0,372104204	0,131306433	0,397359707	0,442325868	0,480384461
Dn	0,248069469	0,393919299	0,264906471	0,294883912	0,320256308
Rm	0,248069469	0,131306433	0,264906471	0,294883912	0,320256308
Yp	0,248069469	0,393919299	0,264906471	0,147441956	0,160128154
Lt	0,248069469	0,393919299	0,264906471	0,147441956	0,160128154

Setelah didapat nilai diatas, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai kali bobot kriteria menggunakan persamaan (3).

$$X_{Sp, Kr1} = X_{Sp, Kr1} * Bobot_{Kr1}$$

$$X_{Sp, Kr1} = 0,372104204 * 0,05$$

$$X_{Sp, Kr1} = 0,01860521$$

Jika sudah dilakukan pada semua alternatif dan kriteria, maka didapatlah hasil seperti pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Normalisasi Terbobot

Alternatif	Lama Bekerja	Pendidikan	Disiplin Waktu	Tanggung Jawab	Sikap
Sp	0,01860521	0,03939193	0,075498344	0,103209369	0,099279455
Ds	0,01860521	0,03939193	0,05033223	0,154814054	0,099279455
Jm	0,01860521	0,013130643	0,075498344	0,154814054	0,099279455
Ah	0,012403473	0,03939193	0,025166115	0,103209369	0,099279455
As	0,01860521	0,013130643	0,075498344	0,051604685	0,099279455
Rk	0,01860521	0,013130643	0,075498344	0,154814054	0,148919183
Dn	0,012403473	0,03939193	0,05033223	0,103209369	0,099279455
Rm	0,012403473	0,013130643	0,05033223	0,103209369	0,099279455
Yp	0,012403473	0,03939193	0,05033223	0,051604685	0,049639728
Lt	0,012403473	0,03939193	0,05033223	0,051604685	0,049639728

Langkah selanjutnya adalah menjumlah tiap kriteria pada setiap alternatif menggunakan persamaan (4).

$$X_{Sp} = (X_{Sp, Kr1} + X_{Sp, Kr2} + X_{Sp, Kr3} + X_{Sp, Kr4} + X_{Sp, Kr5})$$

$$X_{Sp} = (0,01860521 + 0,03939193 + \dots + 0,103209369 + 0,099279455)$$

$$X_{Sp} = 0,335984309$$

Hasil preferensi pada setiap alternatif dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 10. Hasil Preferensi Akhir

Inisial	Nama	Nilai Preferensi	Peringkat
Sp	Seprandi	0,335984309	4
Ds	Dian Siswandi	0,362422879	2
Jm	Jamalludin	0,361327707	3
Ah	Agus Hidayat	0,279450343	6
As	Asyia	0,258118338	8
Rk	Rangga Kartanegara	0,410967435	1
Dn	Deni Irama	0,304616458	5
Rm	Romizar	0,278355171	7
Yp	Yulia Panita	0,203372045	9
Lt	Liza Tanzil	0,203372045	10

Setelah mendapatkan nilai akhir, maka kita dapat melakukan perangkingan antar tenaga kerja sukarela dan menentukan peletakkan hasil output akhir pada setiap tenaga kerja sukarela menggunakan skala likert yang dipertimbangkan dari nilai preferensi 10 alternatif, yang menggunakan 5 pilihan skala dengan format Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju[11]. Adapun cara penghitungannya adalah dengan menentukan nilai maksimal, minimal pada nilai akhir tenaga kerja sukarela, lalu menentukan nilai tengah atau median, kemudian menentukan kuartil 1 dan kuartil 2. Dengan menentukan skala likert seperti pada Tabel 11, sehingga didapatlah hasil akhir seperti pada tabel 12.

Tabel 11. Skala Pembanding Nilai Akhir

Nilai	Keterangan	Hasil
0,410967435	Nilai Maksimal	Sangat Baik
0,351500417	Kuartil 1	Baik
0,2920334	Median	Cukup
0,247702723	Kuartil 2	Tidak Baik
0,203372045	Nilai Minimal	Sangat Tidak Baik

Tabel 12. Hasil Keputusan Akhir

Inisial	Nama	Nilai Preferensi	Hasil
Sp	Seprandi	0,335984309	Cukup
Ds	Dian Siswandi	0,362422879	Sangat Baik
Jm	Jamalludin	0,361327707	Sangat Baik
Ah	Agus Hidayat	0,279450343	Tidak Baik
As	Asyia	0,258118338	Tidak Baik
Rk	Rangga Kartanegara	0,410967435	Sangat Baik
Dn	Deni Irama	0,304616458	Baik
Rm	Romizar	0,278355171	Tidak Baik
Yp	Yulia Panita	0,203372045	Sangat Tidak Baik
Lt	Liza Tanzil	0,203372045	Sangat Tidak Baik

Pada Tabel 12 diatas telah didapat hasil akhir yang menjelaskan bahwa dari 10 orang tenaga kerja sukarela, 3 diantaranya memperoleh hasil Sangat Baik yaitu atas nama Dian Siswandi, Jamalludin, dan Rangga Kartanegara, 1 orang memperoleh hasil Baik yaitu atas nama Deni Irama, 1 orang memperoleh hasil Cukup yaitu atas nama Seprandi, 3 orang memperoleh hasil Tidak Baik yaitu atas nama Agus Hidayat, Asyia, dan Romizar, dan 2 orang memperoleh hasil Sangat Tidak Baik yaitu atas nama Yulia Panita, dan Liza Tanzil.

Pada tahap implementasi, dihasilkan sistem pendukung keputusan untuk mengevaluasi kinerja tenaga sukarela. Hasil pengembangan sistem dengan menggunakan pemrograman PHP dan database MySQL seperti yang dijelaskan di bawah ini.



Gambar 2. Halaman Masuk

Halaman masuk digunakan untuk dapat masuk ke sistem pendukung keputusan ini, hanya admin yang terdaftar pada sistem ini yang dapat mengakses.

Data Alternatif			
No	Inisial	Nama TKS	
1	Jm	Jamalludin	hapus edit
2	Ds	Dian Siswandi	hapus edit
3	Sp	Seprandi	hapus edit
4	Ah	Agus Hidayat	hapus edit
5	As	Asyia	hapus edit
6	Rk	Rangga Kartanegara	hapus edit
7	Dn	Deni Irama	hapus edit
8	Rm	Romizar	hapus edit
9	Yp	Yulia Panita	hapus edit
10	Lt	Liza Tanzil	hapus edit

Gambar 3. Halaman Alternatif

Pada halaman alternatif, admin menambahkan alternatif sesuai kondisi tenaga kerja sukarela.

Data Kriteria				
No	Kriteria	SubKriteria	Bobot	Aksi
1	lama bekerja	1 sd 5 tahun	1	hapus edit
2	lama bekerja	6 sd 10 tahun	2	hapus edit
3	lama bekerja	lebih 10 tahun	3	hapus edit
4	pendidikan	lulusan sma	1	hapus edit
5	pendidikan	lulusan d3	2	hapus edit
6	pendidikan	lulusan s1	3	hapus edit
7	disiplin waktu	kurang	1	hapus edit
8	disiplin waktu	cukup	2	hapus edit
9	disiplin waktu	tinggi	3	hapus edit
10	tanggung jawab	kurang	1	hapus edit
11	tanggung jawab	cukup	2	hapus edit
12	tanggung jawab	tinggi	3	hapus edit
13	sikap	tidak sopan	1	hapus edit
14	sikap	cukup sopan	2	hapus edit
15	sikap	sangat sopan	3	hapus edit

Gambar 4. Halaman Kriteria

Pada halaman kriteria, admin menambahkan bobot kriteria dan subkriteria sesuai hasil perhitungan uji validitas soal.

kembali

No	Initial	Nama	Nilai Preferensi	Ranking
1	Sp	Seprandi	0.335984309	4
2	Ds	Dian Siswandi	0.362422879	2
3	Jm	Jamalludin	0.361327707	3
4	Ah	Agus Hidayat	0.279450343	6
5	As	Asyia	0.258118338	8
6	Rk	Rangga Kartanegara	0.410967435	1
7	Dn	Deni Irama	0.304616458	5
8	Rm	Romizar	0.278355171	7
9	Yp	Yulia Panita	0.203372045	9
10	Lt	Liza Tanzil	0.203372045	10

Gambar 5. Halaman Hasil Perhitungan

Pada halaman perhitungan, sistem akan menghitung secara otomatis berdasarkan nilai kriteria setiap alternatif, dan akan menampilkan nilai akhir.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap penilaian kinerja Tenaga Kerja Sukarela Kabupaten Musi Rawas Utara, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pemberian bobot menggunakan AHP adalah lebih tepat karena menggunakan nilai kepentingan yang berbeda pada setiap kriteria, dan penghitungan menggunakan metode MOORA dapat menghitung nilai evaluasi kinerja tenaga kerja sukarela dan memberikan nilai preferensi sebagai acuan tenaga kerja sukarela yang kinerjanya baik dan atau belum baik.
2. Dari penghitungan nilai kinerja tenaga kerja sukarela menggunakan metode AHP dan MOORA menghasilkan penilaian akhir yang mana berdasarkan penghitungan telah didapatkan tenaga kerja sukarela dengan inisial RK atau dengan nama Rangga Kartanegara mendapatkan nilai preferensi yang paling besar atau peringkat pertama dibandingkan dengan yang lain yaitu sebesar 0,410967435 sehingga Rangga Kartanegara mendapat rekomendasi untuk mendapat reward, adapun selain tenaga kerja sukarela lainnya yang juga mendapat predikat layak adalah urutan peringkat terbesar setelah RK, selain itu didapat juga hasil bahwa dari 10 orang tenaga kerja sukarela, 3 diantaranya dengan hasil sangat baik, 1 dengan hasil baik, 1 dengan hasil cukup, 3 dengan hasil tidak baik dan 2 dengan hasil sangat tidak baik.

4.2. Saran

Untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat melakukan perhitungan keakuratan perbandingan kedua metode atau perhitungan penggabungan komparasi kedua metode, sehingga didapat hasil yang lebih akurat dalam memperoleh hasil kesimpulan.

Daftar Pustaka

- [1] H. Adnan, "Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Tenaga Kerja Sukarela Melalui Pemberian Kesejahteraan Pada UPT Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Banjar," *JURNAL KAPPEMI Kajian Administrasi, Politik, dan Pemerintahan Indonesia*, vol. 2, no. 1, pp. 33–38, 2022.
- [2] Y. Primadasa and Alfiarini, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Pembobotan Ahp Dan Moora," *Cogito Smart Journal*, vol. 5, no. 2, pp. 159–170, 2019.

-
- [3] S. Hamidani, “Penerapan Metode Moora Dalam Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian di UPT-BP Karang Dapo,” *JATISI*, vol. 8, no. 4, pp. 2010–2018, Dec. 2021, doi: 10.35957/jatisi.v8i4.779.
 - [4] W. Setiawan, A. C. Siregar, and A. Abdullah, “Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk Pemilihan Media Sosial Pemasaran Songket Sambas,” *JUSIFO: J. Sistem Inf.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, Jun. 2021, doi: 10.19109/jusifo.v7i1.7717.
 - [5] S. Rakasiwi, “Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus di SD Beji Ungaran),” *Jurnal SIMETRIS*, vol. 9, no. 2, pp. 1001–1008, 2018.
 - [6] Z. Zhafirah, A. Burhanuddin, and D. Januarita, “Analisis Aksesibilitas 10 Website E-Commerce Menggunakan Metode Fuzzy Analytical Hierarchy Process dan Simple Additive Weighting,” *INISTA*, vol. 4, no. 2, pp. 90–94, Sep. 2022, doi: 10.20895/inista.v4i2.532.
 - [7] D. Oktarina, Y. Primadasa, and Alfiarini, “Analisis dan Implementasi Metode AHP, MOORA dalam Penentuan Jurusan Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Lubuklinggau,” *Digital Zone: Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi*, vol. 12, no. 1, pp. 91–102, 2021.
 - [8] Y. Primadasa and H. Juliansa, “Penerapan Metode Vikor dalam Seleksi Penerimaan Bonus Pada Salesman Indihome,” *Digitalzone*, vol. 10, no. 1, pp. 33–43, May 2019, doi: 10.31849/digitalzone.v10i1.2228.
 - [9] A. D. Saputri, R. D. Ramadhani, and R. Adhitama, “Logika Fuzzy Sugeno Untuk Pengambilan Keputusan Dalam Penjadwalan Dan Peningkat Service Sepeda Motor,” *INISTA*, vol. 2, no. 1, pp. 49–55, Nov. 2019, doi: 10.20895/inista.v2i1.95.
 - [10] T. L. Saaty, “Decision Making With The Analytic Hierarchy Process,” *International Journal of Services Sciences*, vol. 1, no. 1, pp. 83–97, 2008.
 - [11] S. Syofian, T. Setiyaningsih, and N. Syamsiah, “Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis,” in *Prosiding Semnastek 2015*,