

## BAB II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Studi Literatur

Referensi penelitian dengan pembahasan yang relevan dapat menjadi referensi sebelum penelitian ini dilaksanakan. Berikut ini penelitian terdahulu yang dipandang memiliki relevansi dengan penelitian ini:

1. Penelitian Purba et al. (2019) menggunakan metode MOORA untuk sistem pendukung keputusan kinerja pegawai honorer di Dinas Ketenagakerjaan, dimana terdapat empat kriteria yaitu, kehadiran, kualitas kerja, disiplin kerja, dan pelayanan untuk menentukan pegawai yang layak untuk dipilih jika ada suatu pengangkatan yang dilakukan setiap empat tahun sekali.
2. Putra et al. (2020) menggunakan metode *Multi-objective Optimization On The Basis of Ratio Analysis* (MOORA) untuk sistem pendukung keputusan kinerja pegawai pada PDAM Martapura Oku Timur dengan empat kriteria, yaitu sikap dan perilaku, kemampuan dan keterampilan, kerjasama, dan tanggung jawab untuk menentukan kelayakan penilaian kinerja pegawai pada PDAM Oku Timur.
3. Nainggolan & Siregar (2022) menggunakan metode MOORA untuk sistem pendukung keputusan kinerja sales marketing pada PT. Alfa Scorpii dengan 11 kriteria, yaitu empati, disiplin, kualitas kinerja, kuantitas kinerja, Kerjasama, komitmen, pengendalian sikap, integritas, komunikasi, pelayanan, dan inisiatif guna untuk memberikan bonus kepada sales terbaik sehingga sales marketing terpacu untuk lebih giat bekerja.

Tabel 2. 1 Identifikasi Penelitian Terdahulu

No	Uraian	Purba et al.	Putra et al.	Nainggolan & Siregar
1	Tahun Penelitian	2019	2020	2022
2	Metode	MOORA	MOORA	MOORA
3	Alternatif	Pegawai PT Jaya Prima Plastik	Pegawai PDAM Martapura Oku Timur	Sales PT. Alfa Scorpii
No	Uraian	Purba et al.	Putra et al.	Nainggolan & Siregar
4	Kriteria	1. sikap kerja 2. kepribadian	1. Sikap dan perilaku 2. Kemampuan dan keterampilan	1. Empati 2. Disiplin 3. kualitas kinerja

No	Uraian	Purba et al.	Putra et al.	Nainggolan & Siregar
		3. tanggung jawab	3. Kerjasama 4. Tanggung jawab.	4. kuantitas kinerja 5. Kerjasama 6. Komitmen 7. pengendalian sikap 8. integritas 9. komunikasi 10. pelayanan 11. inisiatif.
5	Tujuan	Untuk menentukan pegawai yang layak untuk dipilih jika ada suatu pengangkatan yang dilakukan secara 4 Tahun sekali	Menentukan kelayakan penilaian kinerja pegawai pada PDAM Oku Timur	Untuk memberikan bonus kepada sales terbaik sehingga sales marketing lebih giat
6	Sampel	7	3	7
7	Hasil	Metode moora dapat menentukan suatu penilaian kinerja pegawai honorer yang terbaik pada sistem pendukung keputusan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar	Metode <i>Multi-objective Optimization On The Basis of Ratio Analysis</i> (MOORA) dapat dilakukan pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai pada PDAM Martapura Oku Timur	Penerapan metode MOORA dapat memberikan hasil perhitungan spesifik terhadap data tiap alternatif.

Dari tabel 2.1 Dari ketiga penelitian tersebut terdapat kesamaan yaitu menggunakan metode MOORA untuk menilai kinerja pegawai dengan beberapa kriteria yang hampir sama, karena MOORA merupakan metode yang memiliki perhitungan dengan kalkulasi yang minimum dan sederhana, juga memiliki tingkat selektifitas yang baik dalam menentukan suatu alternatif. Metode MOORA dipilih dalam penelitian pengambilan keputusan kinerja pegawai karena cocok untuk

mengambil suatu keputusan yang didasarkan kriteria-kriteria dan bobot yang telah di tetapkan dari perusahaan (Putra et al., 2020).

## **2.2 Dasar Teori**

### **2.2.1 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)**

PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) adalah pegawai tidak tetap, pegawai honorer, staf khusus, dan pegawai lain yang dibayarkan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri merupakan penerima honorarium yang ditugaskan terkait output kegiatan. Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini menyebutkan dalam Pasal 7 bahwa PPNPN dapat menempati jabatan yang mensyaratkan kompetensi keahlian dan keterampilan tertentu dan jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS dan diperlukan untuk peningkatan kapasitas organisasi (Ismail, 2020).

### **2.2.2 Kinerja**

Kinerja merupakan sebuah kontribusi para pegawai kepada perusahaan disesuaikan dengan indikator atau kriteria perusahaan, karena kriteria penilaian kinerja pegawai pada setiap perusahaan berbeda. Kinerja pegawai juga merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya agar lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan (Murti & Srimulyani, 2013). Kriteria atau indikator penilaian kinerja pegawai dalam perusahaan secara umum terdiri dari absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan atau hasil kerja, loyalitas, kepatuhan, kerjasama, dan kepemimpinan (Chusminah & Haryati, 2019).

### **2.2.3 Rubrik Penilaian**

Rubrik merupakan panduan penilaian yang menggambarkan kriteria yang diinginkan dalam menilai atau memberi tingkatan dari hasil pekerjaan. Rubrik perlu memuat daftar karakteristik yang perlu ditunjukkan dalam suatu pekerjaan disertai dengan panduan untuk mengevaluasi masing - masing karakteristik

tersebut. Untuk menentukan tinggi rendahnya skor kinerja haruslah dipergunakan alat skala untuk memberikan skor - skor tiap kriteria yang telah ditentukan (Education & Riau, 2021).

Rubrik penilaian kinerja PPNPN terdiri dari dua tabel. Tabel pertama merupakan rubrik penilaian dimana setiap kategori jabatan memiliki hasil kegiatan yang harus mencapai nilai target. Kemudian rata-rata dari realisasi kegiatan kinerja dari setiap pegawai akan menjadi nilai kriteria hasil kinerja, seperti Tabel 2. 2. Untuk rentang nilai dari capaian target dapat dilihat pada Tabel 3. 2.

Tabel 2. 2 Rubrik Kriteria Hasil Kinerja

No	Kegiatan Kinerja	Target	Realisasi	Kategori	Nilai
<b>Operator</b>					
1	Memastikan bahwa setiap aplikasi yang digunakan bisa berjalan dengan baik	90% 100%	-		
2	Bertanggung jawab pada mesin pendukung.	90% 100%	-		
3	Memastikan bahwa setiap komputer yang digunakan bisa berkomunikasi dengan baik dan terhubung dengan sistem jaringan	90% 100%	-		
<b>Pramubakti</b>					
1	Membantu kebersihan dan kerapian ruangan kerja	90% 100%	-		
2	Membantu kegiatan administrasi kantor	90% 100%	-		
<b>Pengemudi</b>					
1	Kebersihan dan kerapian mobil	90% 100%	-		

No	Kegiatan Kinerja	Target	Realisasi	Kategori	Nilai
2	Ketangkasan dalam antar jemput	90% 100%	-		
<b>Petugas Keamanan</b>					
1	Melakukan pemeriksaan pada tamu	90% 100%	-		
2	Memeriksa mobil / motor yang masuk dan keluar	90% 100%	-		
3	Menertibkan parkir mobil dan motor di area kantor	90% 100%	-		
4	Menjaga dan memelihara inventaris kantor	90% 100%	-		
<b>Juru Pelihara Cagar Budaya</b>					
1	Merawat, memelihara, dan menjaga keamanan cagar budaya	90% 100%	-		
2	Merawat secara berkala dan rutin	90% 100%	-		
3	Memandu dan memberi penjelasan kepada pengunjung kawasan cagar budaya	90% 100%	-		
4	Membuat laporan bulanan dan tahunan	90% 100%	-		

Untuk penilaian empat kriteria lainnya, yakni orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, dan kerja sama akan diberikan penilai secara langsung. Dapat dilihat pada Tabel 2. 3 dimana empat kriteria lainnya diberikan sesuai kategori jabatan yang memiliki peran yang berbeda sehingga penilai akan menilai sesuai kategori jabatannya, tetapi target penilaian yang sama.

Tabel 2. 3 Rubrik Penilaian Kriteria Lainnya

<b>Kriteria</b>	<b>Target</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
Orientasi Pelayanan	90% - 100%		
Komitmen	90% - 100 %		
Inisiatif Kerja	90% - 100 %		
Kerja sama	90% - 100 %		

#### 2.2.4 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sebuah sistem yang digunakan mendukung pengguna sistem dalam mengambil keputusan. Sistem pendukung Keputusan juga digunakan sebagai alat bantu bagi pengambil keputusan untuk meningkatkan kapabilitas, namun tidak menggantikan penilaian mereka. Sistem ini berguna untuk memperbaiki kualitas keputusan. Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah kinerja pegawai. Langkah awal pengguna akan mengurutkan prioritas serta memilih alternatif yang akan dipilih untuk bisa menghasilkan output berupa ranking. Proses perhitungan sistem ini akan menggunakan metode Multi-Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis (MOORA) (Aji et al., 2021).

#### 2.2.4 Multi-Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis (MOORA)

Metode MOORA ini ditemukan Oleh Brauers dan Zavadkas dan pertama kali dipakai oleh Brauers. Metode ini memiliki fleksibilitas dan kemudahan untuk dipahami dan dipisahkan bagian subjektif dari suatu proses evaluasi ke dalam kriteria bobot keputusan dengan beberapa atribut pengambil keputusan (Aji et al., 2021). Adapun cara untuk penyelesaian dari metode MOORA dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan untuk mengidentifikasi atribut evaluasi yang bersangkutan dan menginputkan nilai kriteria pada suatu alternatif dimana nilai tersebut nantinya akan diproses dan hasilnya akan menjadi sebuah keputusan.

## 2. Membuat matriks keputusan

$$x = \begin{bmatrix} x_{11} & \cdots & x_{1i} & \cdots & x_{1n} & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & x_{j1} & \cdots & x_{ij} & \cdots & x_{jn} & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ x_{m1} & \cdots & x_{mi} & \cdots & x_{mn} & & & & & & & & & & & & & & & \end{bmatrix} \quad (2.1)$$

Keterangan:

$x_{ij}$  = respon alternative  $j$  pada kriteria  $i$

$i = 1, 2, 3, 4, \dots, n$  adalah nomor urutan atribut atau kriteria

$j = 1, 2, 3, 4, \dots, m$  adalah nomor urutan alternatif

$X$  = matriks Keputusan

3. Matriks Normalisasi ( $X^*_{ij}$ )

Brauers, W.K., menyimpulkan bahwa untuk penyebut, pilihan terbaik adalah akar kuadrat dari jumlah kuadrat dari setiap alternatif per atribut. Rasio ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$X^*_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{j=1}^m x_{ij}^2}} \quad (2.2)$$

Keterangan:

$X_{ij}$  = matriks alternatif  $j$  pada kriteria  $i$

$i = 1, 2, 3, 4, \dots, n$  adalah nomor urutan atribut atau kriteria

$j = 1, 2, 3, 4, \dots, m$  adalah nomor urutan alternatif

$X^*_{ij}$  = matriks normalisasi alternatif  $j$  pada kriteria  $i$

## 4. Menghitung Nilai Optimasi Multiobjektif

- a. Jika atribut atau kriteria pada masing-masing alternatif tidak diberikan nilai bobot.

Ukuran yang dinormalisasi ditambahkan dalam kasus maksimasi (untuk atribut yang menguntungkan) dan dikurangi dalam minimalisasi (untuk atribut yang tidak menguntungkan) atau dengan kata lain mengurangi nilai maximum dan minimum pada setiap baris untuk mendapatkan ranking pada setiap baris, jika dirumuskan maka:

$$y_j^* = \sum_{i=l}^{i=g} X_{ij}^* - \sum_{i=g+l}^{i=n} X_{ij}^* \quad (2.3)$$

Keterangan:

$i = 1, 2, \dots, g$ - kriteria/atribut dengan status maximized

$i = g+1, g+2, \dots, n$ - kriteria/atribut dengan status minimized.

$y^*_j$  = matriks normalisasi max-min

- b. Jika atribut atau kriteria pada masing-masing alternatif di berikan nilai bobot kepentingan.

Matriks normalisasi terbobot ( $W_j X_{ij}^*$ )

Pemberian nilai bobot pada kriteria, dengan ketentuan nilai bobot jenis kriteria maximum lebih besar dari nilai bobot jenis kriteria minimum .Perkalian Bobot Kriteria Terhadap Nilai Atribut Maximum dikurang Perkalian Bobot Kriteria Terhadap Nilai Atribut Minimum, jika dirumuskan maka:

$$y_i = \sum_{j=1}^g W_j X_{ij}^* - \sum_{j=g+1}^n W_j X_{ij}^* \quad (2.4)$$

Keterangan:

$i = 1, 2, \dots, g$ - kriteria/atribut dengan status maximized

$i = g+1, g+2, \dots, n$ - kriteria/atribut dengan status minimized.

$W_j$  = bobot terhadap  $j$ .

$y_i$  = matriks normalisasi max-min.

5. Menentukan Nilai Rangking dari hasil perhitungan( $Y_i$ )

Alternatif keputusan harus diberi peringkat urutan preferensi sesuai dengan penurunan nilai  $Y_i^*$ . Penilaian nilai dapat positif atau negatif tergantung pada situasi dan kriteria nilai prioritas.