

# Sistem Penilaian dan Perankingan Karyawan pada Radar Banjarmasin dengan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting*

Akhmad Yahya<sup>1</sup>, Yulia Yudihartanti<sup>2</sup>  
Program Studi Teknik Informatika, STMIK Banjarbaru  
JL. A. Yani Km. 33,5 Loktabat Banjarbaru, Telp (0511) 4782881  
<sup>1</sup>ahya.93@gmail.com, <sup>2</sup>yuliyadh@yahoo.co.id

## ABSTRAK

Sistem penilaian dan perankingan bukan alat untuk menentukan keputusan melainkan sistem yang membantu mengambil keputusan dengan melengkapi mereka dengan informasi dari data yang telah diolah dengan relevan dan diperlukan untuk membuat keputusan tentang suatu masalah dengan lebih cepat dan akurat. Sehingga sistem ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan pengambilan keputusan dalam proses pembuatan keputusan.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Simple Additive Weighting sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode Simple Additive Weighting adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan Aplikasi Sistem Penilaian dan Perankingan Karyawan Pada Radar Banjarmasin dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) yang dibangun dapat membantu dalam melakukan perhitungan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Dari hasil penelitian maka didapat perbandingan data pretest dan posttest persentase yaitu pada posisi wartawan dengan 27 data sebesar 96,70% ranking tidak sesuai dan 3,30% ranking sesuai, pada posisi redaktur dengan 7 data sebesar 71,43% ranking tidak sesuai dan 28,57%, pada posisi layouter dengan 8 data 62,5% ranking tidak sesuai dan 37,5% ranking sesuai.

**Kata Kunci** : Penilaian, Perankingan, Simple Additive Weighting

## ABSTRACT

*System Assessment and Ranking is not a tool to determine the decision but a system that helps make decisions by equipping them with the information from the data that has been processed by the relevant and necessary to make a decision about a problem more quickly and accurately. So the system is not intended to replace the decision in the decision-making process.*

*The method used in this study is the Simple Additive weighting method commonly known term weighted summation method. The basic concept Simple Additive weighting method is to find the sum of the weighted performance rating for each alternative on all attributes.*

*Based on the research that has been done, it can be concluded System Application Assessment and ranking Employees Radar Banjarmasin Method Using Simple Additive Weighting (SAW) that was built to assist in performing the calculations in accordance with predetermined criteria. From the research results obtained pretest and posttest data comparison percentage is at journalists position with 27 data in the amount of 96,70% ranking do not match dan 3,30% ranking match, at editor position with 7 data in the amount of 71,43% ranking do not match and 28,57 ranking match, at layouter position with 8 data in the amount of 62,5% ranking do not match and 37,5% ranking match.*

**Keywords**: System Assessment, The Ranking, Simple Additive Weighting

## 1. Pendahuluan

PT. Duta Banua Banjar/Radar Banjarmasin merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Media Cetak. Surat Kabar Harian (SKH) Pagi Radar Banjarmasin merupakan koran harian yang telah beredar di seluruh wilayah Kalimantan Selatan. Bahkan Radar Banjarmasin merupakan salah satu anak perusahaan Jawa Pos yang memiliki jaringan dengan seluruh anak perusahaan di seluruh provinsi di Indonesia.

Bagi pemimpin redaksi Radar Banjarmasin untuk menyuguhkan koran yang berkualitas dan menarik tergantung dari kinerja masing-masing karyawan yang terlibat dalam proses kerja pada divisi redaksi. Maka dari itu pimpinan redaksi Radar Banjarmasin sangat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya. Perhatian dari pemimpin redaksi terhadap karyawannya diwujudkan dalam bentuk memberikan *reward* terhadap karyawan yang memiliki kualitas kerja yang bagus apabila berhasil dalam mencapai penilaian yang telah ditetapkan di Radar Banjarmasin.

Pemimpin redaksi melakukan proses pemilihan karyawan-karyawan yang berkualitas. Adapun tujuan dilakukan proses pemilihan tersebut dan pemberian *reward* dan sanksi terhadap karyawan-karyawan yang berkualitas dan buruk adalah sebagai tanda ucapan terima kasih perusahaan atas dedikasi dan kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, dan juga sebagai tekanan kepada karyawan yang dinilai kurang berkontribusi terhadap perusahaan, selain itu agar karyawan-karyawan pada divisi redaksi terus meningkatkan atau tetap mempertahankan dedikasi dan kinerjanya diperusahaan serta mendorong karyawan lain yang belum berkesempatan mendapat *reward* dari perusahaan untuk mempunyai semangat memacu dirinya lebih lagi dalam meningkatkan kinerja dan dedikasinya di perusahaan.

Dalam proses pemilihan karyawan pada redaksi yang akan menerima *reward* dan sanksi. *Reward* akan diberikan kepada tiga posisi antara lain Redaktur, Wartawan dan *Layouter* dari ketiga posisi tersebut hanya posisi wartawan yang akan menerima sanksi. Dua karyawan terbaik pada masing masing posisi akan menerima *reward* berupa uang pembinaan yang besarnya tergantung keputusan pemimpin redaksi dan pada posisi wartawan dua karyawan terburuk akan mendapatkan sanksi berupa penghapusan jatah libur untuk satu minggu.

Dalam proses penilaian wartawan, ada 7 kriteria namun belum menerapkan sistem pembobotan yaitu salah ketik, kelengkapan, keadalaman, *deadline*, *feature*, Perencanaan, dan produktivitas. Proses penilaian redaktur, ada 6 kriteria yang dinilai yaitu kehadiran, *deadline*, koordinasi, perwajahan, kesalahan, dan produktivitas. Begitu juga dalam proses penilaian *layouter*, ada 5 kriteria yang dinilai yaitu kehadiran, *deadline*, kreatifitas, kesalahan, dan produktivitas. Sistem penilaian pada redaktur dan *layouter* dalam proses penilaian, ketiadaan pembobotan kriteria dan hanya memproses nilai berdasarkan range penilaian dari 1 – 4 untuk masing-masing kriteria kemudian menjumlahkan semua poin yang ada tanpa melihat tingkat kepentingan masing-masing kriteria serta tidak adanya bobot yang dijadikan prioritas, akan menyebabkan proses perankingan menjadi kurang tepat. Contohnya seperti adanya wartawan, redaktur atau *layouter* yang menduduki peringkat dibawah dari yang lain padahal nilai akhirnya sama besar, padahal wartawan, redaktur atau *layouter* tersebut memiliki nilai yang lebih unggul pada bobot kriteria yang seharusnya dijadikan prioritas.

Pada penelitian Willy Jaya Andrian Nainggolan yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Pemimpin Redaksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Wartawan Pada PT. Harian Batam Pos Di Batam" menyimpulkan bahwa variabel kompensasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja wartawan [1].

Jurnal penelitian Nuzulianti Tsulusia, Muh.Arif Rahman, dan Candra Dewi yang berjudul "Implementasi Metode Topsis - Multiple Attribute Decision Making Pemilihan Karyawan Berprestasi Berdasarkan Kinerja". Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam suatu perusahaan baik swasta maupun pemerintah. Hal tersebut akan mendorong perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja sebagai ukuran hasil kerja karyawannya. Pemilihan karyawan berprestasi dilakukan berdasarkan aspek-aspek tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Setiap karyawan umumnya memiliki nilai yang berbeda untuk setiap aspeknya. Hal ini akan menjadi suatu permasalahan jika dikaitkan dengan keputusan dalam pengembangan sumber daya manusia selanjutnya [2].

Metode Simple Additive Weighting (SAW) merupakan salah satu model yang dapat digunakan pada proses pengambilan keputusan dengan metode penjumlahan terbobot, salah satunya dalam penilaian Lomba Bank Sampah Award. Metode SAW digunakan untuk mencari

nilai tertinggi dari setiap kriteria berdasarkan bobot yang sudah ditentukan dan membantu dalam menetapkan prioritas yang selama ini belum akurat [3][4].

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Simple Additive Weighting Method (SAW)

Metode SAW (Simple Additive Weighting) sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari kinerja setiap alternatif pada semua atribut [5].

Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Formula untuk melakukan normalisasi tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}_i x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min}_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

dengan  $r_{ij}$  adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif  $A_i$  pada atribut  $C_j$ ;  $i=1,2,\dots,m$  dan  $j=1,2,\dots,n$ .

Nilai preferensi untuk setiap alternatif ( $V_i$ ) diberikan sebagai:

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Nilai  $V_i$  yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif  $A_i$  lebih terpilih.

### 2.2 Kebutuhan Sistem

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kinerja wartawan, redaktur, dan *layouter* pada bulan Maret 2016.

Berikut data wartawan yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Nilai Alternatif Pada Setiap Kriteria Sampel Penilaian Wartawan

No	Wartawan	Nilai						
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
1	Iput	4	4	4	4	1	1	4
2	Tries	3	4	3	2	4	3	3
3	Inash	2	4	3	4	3	3	2
4	Rozy	3	3	4	4	1	2	2
5	Akbar	2	3	2	4	2	2	4
6	Muchei	2	3	3	3	2	2	4
7	Tatas	2	2	3	4	4	2	2
8	Abdi	3	4	3	2	2	1	3
9	Fauzan	3	2	4	4	1	1	3
10	Udin	2	4	3	2	1	2	3
11	Wahyu	2	2	2	3	4	1	3
12	Endang	3	4	3	2	2	1	2
13	Nisya	2	4	4	3	1	1	2

Lanjutan Tabel 2.1 Nilai Alternatif Pada Setiap Kriteria Sampel Penilaian Wartawan

No	Wartawan	Nilai						
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
14	Karyo	1	4	3	4	1	1	3
15	Fahri	3	3	4	3	1	1	2
16	Wahyudi	2	3	2	2	3	1	3
17	M Amin	2	4	2	2	1	1	4
18	Ibnue	2	3	2	2	2	1	4
19	Hani	2	4	2	3	2	1	2
20	Ocank	3	2	3	3	1	2	2
21	Fauzi	2	3	3	2	1	3	2
22	Ati	2	3	4	3	1	1	2
23	Lana	3	3	2	2	1	1	3
24	Ardian	2	1	2	2	1	2	4
25	Zepi	2	2	3	2	1	1	3
26	Eka	2	2	2	3	1	2	2
27	M Refani	2	2	2	1	2	1	2

Keterangan Kriteria : K1=Kedalaman, K2=Deadline, K3=Kelengkapan, K4=Salah Ketik, K5=Feature, K6=Rapat, K7=Produktivitas.

Adapun jumlah bobot dari masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

$$K1 = 0,04 \quad K4 = 0,15 \quad K7 = 0,20$$

$$K2 = 0,11 \quad K5 = 0,25$$

$$K3 = 0,07 \quad K6 = 0,18$$

Bobot diatas digunakan untuk mmelakukan perhitungan menggunakan metode dengan tujuan mendapatkan hasil ranking penilaian wartawan.

Tahapan selanjutnya yaitu perhitungan untuk melakukan normalisasi berdasarkan tabel kecocokan angka alternatif untuk perankingan wartawan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{4}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$r_{21} = \frac{3}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$r_{31} = \frac{2}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{2}{4} = 0,5$$

$$r_{41} = \frac{3}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$r_{51} = \frac{2}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{2}{4} = 0,5$$

$$r_{61} = \frac{2}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{2}{4} = 0,5$$

$$r_{71} = \frac{2}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{2}{4} = 0,5$$

$$r_{81} = \frac{3}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$r_{91} = \frac{3}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$r_{101} = \frac{2}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{2}{4} = 0,5$$

$$r_{111} = \frac{2}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{2}{4} = 0,5$$

$$r_{121} = \frac{3}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$r_{131} = \frac{2}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{2}{4} = 0,5$$

$$r_{141} = \frac{1}{\max\{4;3;2;3;2;2;3;3;2;2;3;2;1;3;2;2;2;3;2;2;3;2;2;2\}} = \frac{1}{4} = 0,25$$

Dan seterusnya perhitungan matriks normalisasi diatas juga diterapkan pada semua kriteria sehingga menghasilkan matriks ternormalisasi seperti dibawah ini:

1	1	1	1	0,25	0,33333	1
0,75	1	0,75	0,5	1	1	0,75
0,5	1	0,75	1	0,75	1	0,5
0,75	0,75	1	1	0,25	0,66667	0,5
0,5	0,75	0,5	1	0,5	0,66667	1
0,5	0,275	0,75	0,75	0,5	0,66667	1
0,5	0,5	0,75	1	1	0,66667	0,5
0,75	1	0,75	0,5	0,5	0,33333	0,75
0,75	0,5	1	1	0,25	0,33333	0,75
0,5	1	0,75	0,5	0,25	0,66667	0,75
0,5	0,5	0,5	0,75	1	0,33333	0,75
0,75	1	0,75	0,5	0,5	0,33333	0,5
0,5	1	1	0,75	0,25	0,33333	0,5
0,25	1	0,75	1	0,25	0,33333	0,75
0,75	0,75	1	0,75	0,25	0,33333	0,5
0,5	0,75	0,5	0,5	0,75	0,33333	0,75
0,5	1	0,5	0,5	0,25	0,33333	1
0,5	0,75	0,5	0,5	0,5	0,33333	1
0,5	1	0,5	0,75	0,5	0,33333	0,5
0,75	0,5	0,75	0,75	0,25	0,66667	0,5
0,5	0,75	0,75	0,5	0,25	1	0,5
0,5	0,75	1	0,75	0,25	0,33333	0,5
0,75	0,75	0,5	0,5	0,25	0,33333	0,75
0,5	0,25	0,5	0,5	0,25	0,66667	1
0,5	0,5	0,75	0,5	0,25	0,33333	0,75
0,5	0,5	0,5	0,75	0,25	0,66667	0,5
0,5	0,5	0,5	0,25	0,5	0,33333	0,5

Rating ternormalisasi dari alternative kriteria telah ditentukan maka tahap selanjutnya mencari nilai prefensi yaitu penjumlahan dari nilai bobot dengan hasil rating ternormalisasi, sehingga hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- $V_1 = (0,04)(1) + (0,11)(1) + (0,07)(1) + (0,15)(1) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(1) = 0,6925$
- $V_2 = (0,04)(0,75) + (0,11)(1) + (0,07)(0,75) + (0,15)(0,5) + (0,25)(1) + (0,18)(1) + (0,20)(0,75) = 0,8475$
- $V_3 = (0,04)(0,5) + (0,11)(1) + (0,07)(0,75) + (0,15)(1) + (0,25)(0,75) + (0,18)(1) + (0,20)(0,5) = 0,8000$
- $V_4 = (0,04)(0,75) + (0,11)(0,75) + (0,07)(1) + (0,15)(1) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,66667) + (0,20)(0,5) = 0,6150$
- $V_5 = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,75) + (0,07)(0,5) + (0,15)(1) + (0,25)(0,5) + (0,18)(0,66667) + (0,20)(1) = 0,7325$
- $V_6 = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,75) + (0,07)(0,75) + (0,15)(0,75) + (0,25)(0,5) + (0,18)(0,66667) + (0,20)(1) = 0,7125$
- $V_7 = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,5) + (0,07)(0,75) + (0,15)(1) + (0,25)(1) + (0,18)(0,66667) + (0,20)(0,5) = 0,7475$
- $V_8 = (0,04)(0,75) + (0,11)(1) + (0,07)(0,75) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,5) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,75) = 0,6025$

$V_9 = (0,04)(0,75) + (0,11)(0,5) + (0,07)(1) + (0,15)(1) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,75) = 0,5775$   
 $V_{10} = (0,04)(0,5) + (0,11)(1) + (0,07)(0,75) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,66667) + (0,20)(0,75) = 0,5900$   
 $V_{11} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,5) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,75) + (0,25)(1) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,75) = 0,6825$   
 $V_{12} = (0,04)(0,75) + (0,11)(1) + (0,07)(0,75) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,5) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,5) = 0,5525$   
 $V_{13} = (0,04)(0,5) + (0,11)(1) + (0,07)(1) + (0,15)(0,75) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,5) = 0,5350$   
 $V_{14} = (0,04)(0,25) + (0,11)(1) + (0,07)(0,75) + (0,15)(1) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,75) = 0,5950$   
 $V_{15} = (0,04)(0,75) + (0,11)(0,75) + (0,07)(1) + (0,15)(0,75) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,5) = 0,5175$   
 $V_{16} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,75) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,75) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,75) = 0,6100$   
 $V_{17} = (0,04)(0,5) + (0,11)(1) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(1) = 0,5625$   
 $V_{18} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,75) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,5) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(1) = 0,5975$   
 $V_{19} = (0,04)(0,5) + (0,11)(1) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,75) + (0,25)(0,5) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,5) = 0,5625$   
 $V_{20} = (0,04)(0,75) + (0,11)(0,5) + (0,07)(0,75) + (0,15)(0,75) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,66667) + (0,20)(0,5) = 0,5325$   
 $V_{21} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,75) + (0,07)(0,75) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,25) + (0,18)(1) + (0,20)(0,5) = 0,5725$   
 $V_{22} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,75) + (0,07)(1) + (0,15)(0,75) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,5) = 0,5075$   
 $V_{23} = (0,04)(0,75) + (0,11)(0,75) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,75) = 0,4950$   
 $V_{24} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,25) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,66667) + (0,20)(1) = 0,5400$   
 $V_{25} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,5) + (0,07)(0,75) + (0,15)(0,5) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,75) = 0,4750$   
 $V_{26} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,5) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,75) + (0,25)(0,25) + (0,18)(0,66667) + (0,20)(0,5) = 0,5050$   
 $V_{27} = (0,04)(0,5) + (0,11)(0,5) + (0,07)(0,5) + (0,15)(0,25) + (0,25)(0,5) + (0,18)(0,33333) + (0,20)(0,5) = 0,4325$

Setelah mendapatkan hasil dari vektor V maka diperoleh perankingan dari penilaian kinerja wartawan.

Tabel 2.2 Hasil Perankingan pada Sampel Penilaian Wartawan

No	Wartawan	Nilai V	Hasil Perankingan
1	Tries	0,8475	Peringkat 1
2	Inash	0,8000	Peringkat 2
3	Tatas	0,7475	Peringkat 3
4	Akbar	0,7325	Peringkat 4
5	Muchei	0,7125	Peringkat 5
6	Iput	0,6925	Peringkat 6
7	Wahyu	0,6825	Peringkat 7
8	Rozy	0,6150	Peringkat 8
9	Wahyudi	0,6100	Peringkat 9
10	Abdi	0,6025	Peringkat 10
11	Ibnue	0,5975	Peringkat 11
12	Karyo	0,5950	Peringkat 12
13	Udin	0,5900	Peringkat 13
14	Fauzan	0,5775	Peringkat 14
15	Fauzi	0,5725	Peringkat 15
16	M Amin	0,5625	Peringkat 16
17	Hani	0,5625	Peringkat 17
18	Endang	0,5525	Peringkat 18
19	Ardian	0,5400	Peringkat 19
20	Nisya	0,5350	Peringkat 20
21	Ocank	0,5325	Peringkat 21

Lanjutan Tabel 2.2 Hasil Perankingan pada Sampel Penilaian Wartawan

No	Wartawan	Nilai V	Hasil Perankingan
22	Fahri	0,5175	Peringkat 22
23	Ati	0,5075	Peringkat 23
24	Eka	0,5050	Peringkat 24
25	Lana	0,4950	Peringkat 25
26	Zepi	0,4750	Peringkat 26
27	M Refani	0,4325	Peringkat 27

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Gambar 1. Form Proses Penilaian Wartawan

Form gambar 1 berfungsi untuk mengisi penilaian wartawan dengan cara menekan tombol pilih wartawan kemudian pilih wartawan yang ingini dinilai dan tekan tombol tambah dan mulai mengisi penilaian.

Gambar 1 Form Proses Perankingan Wartawan

Form gambar 2 berfungsi untuk melakukan perankingan dengan melakukan perhitungan penilaian wartawan dengan menggunakan metode SAW. Dengan cara menekan memilih bulan dan mengisi tahun yang ingin dilakukan perankingan kemudian tekan tombol proses yang terdapat pada form maka data perankingan wartawan akan muncul pada tabel.

<h1 style="text-align: center;">RADAR BANJARMASIN</h1> <p style="text-align: center; color: red;">PALING PAHAM SOAL BANUA</p> <hr/> <p style="text-align: center;">BULAN : September <span style="float: right;">TAHUN : 2016</span></p> <p style="text-align: center;"><b>LAPORAN PERANKINGAN WARTAWAN</b></p>									
Ranking	Nama Wartawan	Nilai							
		Kedalaman	Deadline	Kelengkapan	Salah Ketik	Feature	Rapat	Produktivitas	SAW
1	TRIES	3	4	3	2	4	3	3	0,8475
2	INASH	2	4	3	4	3	3	2	0,8000
3	TATAS	2	2	3	4	4	2	2	0,7475

Mengetahui  
Pemimpin Redaksi

Gambar 3. Laporan Perankingan Wartawan

Form gambar 3 berfungsi untuk menampilkan hasil laporan hasil perankingan wartawan dengan proses SAW.

### 3.2 Pembahasan

Pada uji implementasi sistem ini, proses yang dilakukan adalah membandingkan antara nilai akhir secara manual (*Pretest*) dan nilai akhir (*Posttest*) dengan menggunakan metode SAW. Sistem perankingan yang ada diharapkan memberikan nilai akhir yang dihitung manual dengan perhitungan sistem dapat menghilangkan nilai akhir yang sama. Untuk melihat perbandingan hasil nilai akhir antara nilai yang tidak menggunakan sistem dengan menggunakan metode SAW dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3.1 Perbandingan Perankingan Manual dengan Menggunakan Metode SAW

Nama Wartawan	Nilai Akhir	Manual	Hasil Saw	Metode SAW	Keterangan
Iput	22	1	0,6925	6	Tidak Sesuai
Tries	22	2	0,8475	1	Tidak Sesuai
Inash	21	3	0,8000	2	Tidak Sesuai
Rozy	19	4	0,6150	8	Tidak Sesuai
Akbar	19	5	0,7325	4	Tidak Sesuai
Muchei	19	6	0,7125	5	Tidak Sesuai
Tatas	19	7	0,7475	3	Tidak Sesuai
Abdi	18	8	0,6025	10	Tidak Sesuai
Fauzan	18	9	0,5775	14	Tidak Sesuai
Udin	17	10	0,5900	13	Tidak Sesuai
Wahyu	17	11	0,6825	7	Tidak Sesuai
Endang	17	12	0,5525	18	Tidak Sesuai



Lanjutan Tabel 3.1 *Pretest* dan *Posttest*

Nama Wartawan	Nilai Akhir	Manual	Hasil Saw	Metode SAW	Keterangan
Nisya	17	13	0,5350	20	Tidak Sesuai
Karyo	17	14	0,5950	12	Tidak Sesuai
Fahri	17	15	0,5175	22	Tidak Sesuai
Wahyudi	16	16	0,6100	9	Tidak Sesuai
M Amin	16	17	0,5625	16	Tidak Sesuai
Ibnue	16	18	0,5975	11	Tidak Sesuai
Hani	16	19	0,5625	17	Tidak Sesuai
Ocank	16	20	0,5325	21	Tidak Sesuai
Fauzi	16	21	0,5725	15	Tidak Sesuai
Ati	16	22	0,5075	23	Tidak Sesuai
Lana	15	23	0,4950	25	Tidak Sesuai
Ardian	14	24	0,5400	19	Tidak Sesuai
Zepi	14	25	0,4750	26	Tidak Sesuai
Eka	14	26	0,5050	24	Tidak Sesuai
M Refani	12	27	0,4325	27	Sesuai

Dari hasil *posttest* diatas dapat mengetahui tingkat kesesuaian ranking menggunakan metode SAW dengan menggunakan rumus:

$$\text{Tidak Sesuai} = \frac{\text{Jumlah Ranking Tidak Sesuai}}{\text{Jumlah Data}} \times 100 \quad \text{dan} \quad \text{Sesuai} = \frac{\text{Jumlah Ranking Sesuai}}{\text{Jumlah Data}} \times 100$$

Jadi perhitungan kesesuaian, ranking tidak sesuai =  $\frac{26}{27} \times 100 = 96,30\%$  dan ranking sesuai =  $\frac{1}{27} \times 100 = 3,70\%$ .

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penerapan *Simple Additive Weighting* pada sistem penilaian dan perankingan karyawan pada Radar Banjarmasin, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Aplikasi ini dibuat sebagai alat bantu penilaian dan perankingan wartawan, redaktur, dan layouter berdasarkan pada kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting*.
2. Dari hasil perbandingan antara proses manual (*pretest*) dengan menggunakan aplikasi (*posttest*) untuk posisi wartawan dengan total 27 data yang diuji terdapat 26 ranking yang tidak sesuai (96,70%) dan 1 ranking yang sesuai (3,30%).
3. Dari hasil perbandingan antara proses manual (*pretest*) dengan menggunakan aplikasi (*posttest*) untuk wartawan terbaik dan terburuk dengan total 4 data yang diuji terdapat 3 ranking yang tidak sesuai (75%) dan 1 ranking yang sesuai (25%).
4. Dari hasil perbandingan antara proses manual (*pretest*) dengan menggunakan aplikasi (*posttest*) untuk posisi redaktur dengan total 7 data yang diuji terdapat 5 ranking yang tidak sesuai (71,43%) dan 2 ranking yang sesuai (28,57%).
5. Dari hasil perbandingan antara proses manual (*pretest*) dengan menggunakan aplikasi (*posttest*) untuk redaktur terbaik dengan total 2 data yang diuji terdapat 2 ranking yang tidak sesuai (100%).
6. Dari hasil perbandingan antara proses manual (*pretest*) dengan menggunakan aplikasi (*posttest*) untuk posisi layouter dengan total 8 data yang diuji terdapat 5 ranking yang tidak sesuai (62,50%) dan 3 ranking yang sesuai (37,50%).
7. Dari hasil perbandingan antara proses manual (*pretest*) dengan menggunakan aplikasi (*posttest*) untuk layouter terbaik dengan total 2 data yang diuji terdapat 2 ranking yang sesuai (100%).

8. Persentase ini diperoleh dari data uji yang digunakan yaitu permasalahan yang ditemukan pada data penilaian bulan Maret 2016.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nainggolan W. J. (2011). *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Pemimpin Redaksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Wartawan Pada PT. Harian Batam Pos Di Batam*. Skripsi Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- [2] Tsulusia N., Rahman M., & Dewi C. (2012). *Implementasi Metode Topsis - Multiple Attribute Decision Making Pemilihan Karyawan Berprestasi Berdasarkan Kinerja*. *Doro Jurnal PTIIK UB*, 1(6). pp. 31-36.
- [3] Desy Helda Riani, Ruliah S., Muslihudin (2015). *Penilaian Lomba Bank Sampah Award Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*. *JUTISI*, 4(3). pp. 797 – 876.
- [4] Bahar, B., & Safitrianiingsih, I. (2015). *Penerapan Metode Simple Additive Weighting Untuk Seleksi Calon Peserta Gita Bahana Nusantara*. *PROGRESIF*, 11(1). pp. 1105-1116
- [5] Kusumadewi, S., Hartati, S., Harjoko, A., & Wardoyo, R. (2006). *Fuzzy Multi-Attribute Decision Making (Fuzzy MADM)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.