

## Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Tim Promotion Area Berbasis Simple Additive Weighting

Guruh Taufan Hariyadi<sup>1</sup>, Diana Aqmal<sup>2</sup>, Aries Setiawan<sup>3</sup>, Ida Farida<sup>4</sup>, Andi Hallang<sup>5</sup>

<sup>1,2,4,5</sup> Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Jl. Imam Bonjol 207 Semarang, Indonesia, 50131  
e-mail: <sup>1</sup>guruh.taufan@dsn.dinus.ac.id, <sup>2</sup>diana.aqmal@dsn.dinus.ac.id, <sup>4</sup>ida.farida@dsn.dinus.ac.id,  
<sup>5</sup>andi.hallang.lewa@dsn.dinus.ac.id

<sup>3</sup> Teknik Informatika, Universitas Dian Nuswantoro, Jl. Imam Bonjol 207 Semarang, Indonesia,  
50131  
e-mail: <sup>3</sup>arissetya\_005@dsn.dinus.ac.id

Submitted Date: May 01<sup>st</sup>, 2021  
Revised Date: August 15<sup>th</sup>, 2021

Reviewed Date: July 25<sup>th</sup>, 2021  
Accepted Date: October 12<sup>th</sup>, 2021

### Abstract

*Promotion of direct visits to schools is spearheading the introduction of higher education products directly to teachers and students in schools. This activity requires a promotion team that is really expected to be able to introduce higher education products to attract the interest and trust of teachers, especially students, to enter the college. The problem is that so far, recruiting promotion team members is only based on subjectivity and there is no scoring system to select promotion team members objectively. A selection system is needed that is able to provide an objective assessment based on the variables of communication skills, years of service, knowledge, type of employment, area mastery, responsibility, teamwork and trust. The method used is simple additive weighting. The resulting accuracy rate is 90% from the comparison of the calculation results using the simple additive weighting method with the actual performance ratings of employees who are selected as promotion teams.*

**Keywords:** Decision Support System; Selection; Promotion Team; Simple Additive Weigting

### Abstrak

Promosi kunjungan langsung ke sekolah merupakan ujung tombak dengan pengenalan produk perguruan tinggi langsung ke guru dan siswa di sekolah. Pada kegiatan ini membutuhkan tim promosi yang memang sangat diharapkan mampu mengenalkan produk perguruan tinggi hingga menarik minat dan kepercayaan guru terutama siswa untuk masuk ke perguruan tinggi tersebut. Permasalahan yang ada yaitu selama ini untuk merekrut anggota tim promosi hanya berdasar subyektivitas saja dan belum adanya sistem penilaian untuk menyeleksi anggota tim promosi secara obyektif. Dibutuhkan sistem seleksi yang mampu memberikan penilaian secara obyektif berdasarkan variabel kemampuan komunikasi, masa kerja, pengetahuan, jenis kepegawaian, penguasaan area, tanggung jawab, kerja sama team dan amanah. Metode yang digunakan adalah simple additive weighting. Dihasilkan tingkat akurasi 90% dari perbandingan hasil perhitungan menggunakan metode *simple additive weighting* dengan peringkat kinerja sebenarnya dari pegawai yang ikut seleksi sebagai tim promosi.

**Kata kunci:** Sistem Pendukung Keputusan; Seleksi; Tim Promotion; Simple Additive Weigting

### 1. Pendahuluan

Jumlah perguruan tinggi di tanah air semakin mengalami peningkatan, sedangkan dari jumlah lulusan sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan tidak semua melanjutkan studi

ke perguruan tinggi (Kemenristek, 2017). Kondisi ini menjadikan perguruan tinggi harus bersaing dalam membangun kualitasnya untuk mendapatkan minat dari para calon mahasiswa (Elizabeth, 2019). Berbagai upaya dilakukan mulai dari upaya internal

seperti perbaikan layanan dan fasilitas sampai dengan upaya eksternal. Bentuk upaya eksternal bervariasi mulai dari pemberian beasiswa potongan biaya, pengadaan event lomba sampai dengan promosi kunjungan ke sekolah.

Tujuan dari promosi adalah menarik calon konsumen dengan mempengaruhi, mengajak konsumen, bersaing terhadap para pesaing, menciptakan pembelian tanpa direncanakan konsumen, memperlakukan sama (Yoebrilianti, 2018).

Promosi kunjungan langsung ke sekolah merupakan ujung tombak dengan pengenalan produk perguruan tinggi langsung ke guru dan siswa di sekolah. Pada kegiatan ini membutuhkan tim promosi yang memang sangat diharapkan mampu mengenalkan produk perguruan tinggi hingga menarik minat dan kepercayaan guru terutama siswa untuk masuk ke perguruan tinggi tersebut.

Permasalahan yang ada yaitu selama ini untuk merekrut anggota tim promosi hanya berdasar subyektivitas saja dan belum adanya sistem penilaian untuk menyeleksi anggota tim promosi secara obyektif, sehingga kemampuan anggota tim berbeda dengan yang diharapkan, sehingga berdampak pada kuantitas penerimaan calon mahasiswa yang cenderung menurun.

Diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan, yang mampu mengintegrasikan semua variabel penilaian menggunakan metode tertentu, sehingga dihasilkan pilihan yang berorientasi obyek. Adapun metode yang digunakan adalah Simple Additive Weighting, metode ini lebih tepat diterapkan karena lebih tepat untuk penilaian maupun peringkat dengan hasil yang lebih akurat terhadap proses penilaian (Sitorus, 2017).

Salah satu ciri dari sistem pendukung keputusan yaitu sebagai sistem informasi yang mampu berinteraktif dalam penyediaan pemodelan, informasi dan memanipulasi data (Manao, 2018), berguna dalam membantu mengampil suatu keputusan yang semi terstruktur dan tidak terstruktur, dengan proses yang tidak diketahui pasti (Riyanto, 2017).

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Simple Additive Weighting

Metode Simple Additive Weighting merupakan salah satu metode penjumlahan terbobot dengan konsep mencari nilai jumlah dari variabel terbobot dari setiap alternative dengan menggunakan bantuan matrik normalisasi (Resti, 2017). Keputusan yang dihasilkan dengan

membandingkan semua rating alternatif yang ada (Indrawan, 2017). Berikut adalah persamaan-persamaan yang dipakai dalam metode Simple Additive Weighting .

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} \\ \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} \end{cases} \quad (1)$$

Jika j merupakan atribut biaya (cost)

Keterangan:

Max  $i x_{ij}$  = nilai tertinggi pada elemen baris dan kolom

Min  $i x_{ij}$  = nilai terendah pada elemen baris dan kolom

X  $ij$  = baris dan kolom dari sebuah matriks

$r_{ij}$  = adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif  $A_i$  pada variabel C;

$$i=1,2,\dots,m$$

$$j=1,2,\dots,n.$$

Pencarian nilai preferensi dapat menggunakan rumus berikut (Daud, 2017):

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j \cdot r_{ij} \quad (2)$$

Di mana:

$V_i$  = Nilai akhir dari alternatif

$w_j$  = Bobot yang telah ditentukan

$r_{ij}$  = Normalisasi matriks

Nilai V merupakan perkalian matriks ternormalisasi dengan bobot preferensi, nilai V tertinggi merupakan alternative dengan ranking tertinggi (Setiawan, 2019).

### 2.1 Variabel yang Digunakan

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian tentang pemilihan tim promosi mahasiswa baru terdiri dari

Table 1. Variabel Pemilihan

Variabel	Keterangan
Kemampuan Komunikasi	Kemampuan menyampaikan informasi kepada calon mahasiswa dan guru

Masa Kerja	Variabel ini berpengaruh pada lama pengalaman yang dimiliki oleh tim promosi
Pengetahuan	Penguasaan pengetahuan dan informasi mengenai produk perguruan tinggi yang dipromosikan, selain itu mampu menjawab pertanyaan dari calon mahasiswa ataupun guru terkait informasi mahasiswa baru
Jenis Kepegawaian	Variabel jenis kepegawaian terbagi atas dosen dan administrasi, dosen semestinya memiliki kemampuan komunikasi yang lebih dibanding tenaga administrasi.
Penguasaan Area	Berkaitan dengan pengalaman di area tertentu.
Tanggung Jawab	Berkaitan dengan melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditentukan
Kerja Sama Team	Berpengaruh terhadap kinerja team pada area, jika tidak ada kerjasama antar anggota team berakibat pesan promosi kurang tersampaikan.
Amanah	Tingkat tersampainya informasi dari perguruan tinggi yang harus tersampaikan kepada calon mahasiswa

Masa Kerja	4: >20 tahun 3: 11 – 20 tahun 2: 5 – 10 tahun 1: < 5 tahun
Pengetahuan	4: Sangat Menguasai 3: Menguasai 2: Cukup 1: Kurang
Jenis Kepegawaian	4: Dosen 3: Administrasi
Penguasaan Area	4: Sangat Menguasai 3: Menguasai 2: Cukup Menguasai 1: Kurang
Tanggung Jawab	4: Sangat Bertanggung Jawab 3: Bertanggung Jawab 2: Cukup 1: Kurang
Kerja Sama Team	4: Sangat mampu bekerja sama 3: Mampu bekerja sama 2: Cukup mampu 1: Kurang
Amanah	4: Sangat Amanah 3: Amanah 2: Cukup 1: Kurang

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Penentuan Nilai Isian Variabel

Langkah pertama yang harus dipenuhi dalam proses perhitungan dengan menggunakan metode simple additive weigting adalah dengan menentukan variabel yang digunakan. Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2. Variabel dan item nilai

Variabel	Item Nilai
Kemampuan Komunikasi	4: Sangat Baik 3: Baik 2: Cukup 1: Kurang

#### 3.2 Pembobotan Variabel

Setelah variabel ditentukan item isian, selanjutnya pemberian bobot setiap variabel, bobot ini sifatnya tidak tetap, namun berupa obyektif dari penilai. Variabel yang ada juga perlu dikelompokkan menjadi benefit dan cost. Variabel benefit merupakan variabel yang lebih menunjang dalam peringkat. Pada penelitian ini bobot pada setiap variabel diset sebagai berikut :

Tabel 3. Variabel dan bobot

Variabel	Kelompok variabel	Bobot
----------	-------------------	-------

Kemampuan Komunikasi (V <sub>1</sub> )	Benetif	3:Baik	Kerja Sama Team (V <sub>5</sub> )	Benetif	3:Mampu bekerja sama
Pengetahuan (V <sub>2</sub> )	Benetif	2:Cukup	Amanah (V <sub>6</sub> )	Cost	3: Amanah
Penguasaan Area (V <sub>3</sub> )	Benetif	2:Cukup Menguasai	Masa Kerja (V <sub>7</sub> )	Cost	3: 11 – 20 tahun
Tanggung Jawab (V <sub>4</sub> )	Benetif	3:Bertanggung Jawab	Jenis Kepegawaian (V <sub>8</sub> )	Cost	4: Dosen

### 3.3 Pemberian Nilai pada Alternatif

Alternatif adalah keseluruhan pegawai yang berpotensi ikut seleksi tim promosi penerimaan mahasiswa baru, pada penelitian ini diberikan sekitar 25 alternatif.

Tabel 4. Dataset Penilaian

No.	Alternatif	Variabel							
		V <sub>1</sub>	V <sub>2</sub>	V <sub>3</sub>	V <sub>4</sub>	V <sub>5</sub>	V <sub>6</sub>	V <sub>7</sub>	V <sub>8</sub>
1	Pegawai ke-1	4	4	4	3	4	2	2	3
2	Pegawai ke-2	4	4	3	4	4	3	3	3
3	Pegawai ke-3	4	2	3	4	4	4	3	4
4	Pegawai ke-4	3	3	4	4	4	4	3	4
5	Pegawai ke-5	3	3	4	4	3	3	4	4
6	Pegawai ke-6	3	4	4	4	4	3	4	4
7	Pegawai ke-7	3	4	4	4	3	3	4	3
8	Pegawai ke-8	3	4	3	3	3	4	1	4
9	Pegawai ke-9	3	4	1	3	3	4	1	3
10	Pegawai ke-10	4	4	2	2	3	4	1	4
11	Pegawai ke-11	3	3	4	4	4	4	2	4
12	Pegawai ke-12	4	3	4	4	4	4	2	4
13	Pegawai ke-13	4	3	2	4	4	3	2	3
14	Pegawai ke-14	4	3	3	4	4	3	4	4
15	Pegawai ke-15	3	3	1	4	2	3	4	4
16	Pegawai ke-16	4	2	3	3	2	3	4	4
17	Pegawai ke-17	4	4	4	3	2	4	4	4
18	Pegawai ke-18	2	4	4	3	4	4	4	4
19	Pegawai ke-19	4	4	1	3	4	4	3	4
20	Pegawai ke-20	3	3	4	3	3	4	3	4
21	Pegawai ke-21	2	3	3	4	3	4	3	3
22	Pegawai ke-22	3	4	3	4	3	4	4	3
23	Pegawai ke-23	3	4	3	4	3	4	4	4
24	Pegawai ke-24	4	4	1	4	2	3	4	4
25	Pegawai ke-25	4	2	4	3	2	3	4	4
26	Pegawai ke-26	4	2	4	4	2	3	4	4
27	Pegawai ke-27	4	4	4	4	4	3	1	4
28	Pegawai ke-28	4	4	3	4	4	3	2	4
29	Pegawai ke-29	3	4	3	3	4	4	2	4
30	Pegawai ke-30	4	3	3	4	3	4	3	4

### 3.4 Normalisasi Matrix

Terdapat dua kelompok variabel yaitu benefit (Kemampuan Komunikasi ( $V_1$ ), Pengetahuan ( $V_2$ ), Penguasaan Area ( $V_3$ ), Tanggung Jawab ( $V_4$ ), Kerja Sama Team ( $V_5$ )) dengan perhitungan normalisasi matrix (R) sebagai berikut :

$$R = \frac{\text{Nilai dari setiap pegawai}}{\max(\text{nilai per aspek keseluruhan pegawai})}$$

Sedangkan variabel yang termasuk cost (Amanah ( $V_6$ ), Masa Kerja ( $V_7$ ), Jenis Kepegawaian ( $V_8$ )) menggunakan perhitungan normalisasi matrix (R) sebagai berikut :

$$R = \frac{\min(\text{nilai per aspek keseluruhan pegawai})}{\text{Nilai dari setiap pegawai}}$$

Tabel hasil matrik yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Nilai Normalisasi matrix keputusan (R)

No.	Alternatif (A)	Variabel							
		$V_1$	$V_2$	$V_3$	$V_4$	$V_5$	$V_6$	$V_7$	$V_8$
1	Pegawai ke-1	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	0,50	1,00
2	Pegawai ke-2	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	0,67	0,33	1,00
3	Pegawai ke-3	1,00	0,50	0,75	1,00	1,00	0,50	0,33	0,75
4	Pegawai ke-4	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	0,50	0,33	0,75
5	Pegawai ke-5	0,75	0,75	1,00	1,00	0,75	0,67	0,25	0,75
6	Pegawai ke-6	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	0,67	0,25	0,75
7	Pegawai ke-7	0,75	1,00	1,00	1,00	0,75	0,67	0,25	1,00
8	Pegawai ke-8	0,75	1,00	0,75	0,75	0,75	0,50	1,00	0,75
9	Pegawai ke-9	0,75	1,00	0,25	0,75	0,75	0,50	1,00	1,00
10	Pegawai ke-10	1,00	1,00	0,50	0,50	0,75	0,50	1,00	0,75
11	Pegawai ke-11	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	0,50	0,50	0,75
12	Pegawai ke-12	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	0,50	0,50	0,75
13	Pegawai ke-13	1,00	0,75	0,50	1,00	1,00	0,67	0,50	1,00
14	Pegawai ke-14	1,00	0,75	0,75	1,00	1,00	0,67	0,25	0,75
15	Pegawai ke-15	0,75	0,75	0,25	1,00	0,50	0,67	0,25	0,75
16	Pegawai ke-16	1,00	0,50	0,75	0,75	0,50	0,67	0,25	0,75
17	Pegawai ke-17	1,00	1,00	1,00	0,75	0,50	0,50	0,25	0,75
18	Pegawai ke-18	0,50	1,00	1,00	0,75	1,00	0,50	0,25	0,75
19	Pegawai ke-19	1,00	1,00	0,25	0,75	1,00	0,50	0,33	0,75
20	Pegawai ke-20	0,75	0,75	1,00	0,75	0,75	0,50	0,33	0,75
21	Pegawai ke-21	0,50	0,75	0,75	1,00	0,75	0,50	0,33	1,00
22	Pegawai ke-22	0,75	1,00	0,75	1,00	0,75	0,50	0,25	1,00
23	Pegawai ke-23	0,75	1,00	0,75	1,00	0,75	0,50	0,25	0,75
24	Pegawai ke-24	1,00	1,00	0,25	1,00	0,50	0,67	0,25	0,75
25	Pegawai ke-25	1,00	0,50	1,00	0,75	0,50	0,67	0,25	0,75
26	Pegawai ke-26	1,00	0,50	1,00	1,00	0,50	0,67	0,25	0,75
27	Pegawai ke-27	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,67	1,00	0,75
28	Pegawai ke-28	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	0,67	0,50	0,75
29	Pegawai ke-29	0,75	1,00	0,75	0,75	1,00	0,50	0,50	0,75
30	Pegawai ke-30	1,00	0,75	0,75	1,00	0,75	0,50	0,33	0,75

### 3.5 Perhitungan Hasil Akhir

Setelah nilai normalisasi matrix keputusan (R) dihasilkan, selanjutnya mencari hasil akhir dengan rumus :

$$\text{Hasil Akhir} = \text{nilainormalisasi}_{A_1} V_1 \times \text{bobot } V_1 + \dots + \text{nilainormalisasi}_{A_1} V_8 \times \text{bobot } V_8$$

Sehingga dihasilkan tabel hasil akhir sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Akhir

No.	Alternatif (A)	Variabel								Total
		V <sub>1</sub>	V <sub>2</sub>	V <sub>3</sub>	V <sub>4</sub>	V <sub>5</sub>	V <sub>6</sub>	V <sub>7</sub>	V <sub>8</sub>	
1	Pegawai ke-1	3,00	2,00	2,00	2,25	3,00	3,00	1,50	4,00	<b>20,75</b>
2	Pegawai ke-2	3,00	2,00	1,50	3,00	3,00	2,00	1,00	4,00	<b>19,50</b>
3	Pegawai ke-3	3,00	1,00	1,50	3,00	3,00	1,50	1,00	3,00	<b>17,00</b>
4	Pegawai ke-4	2,25	1,50	2,00	3,00	3,00	1,50	1,00	3,00	<b>17,25</b>
5	Pegawai ke-5	2,25	1,50	2,00	3,00	2,25	2,00	0,75	3,00	<b>16,75</b>
6	Pegawai ke-6	2,25	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	0,75	3,00	<b>18,00</b>
7	Pegawai ke-7	2,25	2,00	2,00	3,00	2,25	2,00	0,75	4,00	<b>18,25</b>
8	Pegawai ke-8	2,25	2,00	1,50	2,25	2,25	1,50	3,00	3,00	<b>17,75</b>
9	Pegawai ke-9	2,25	2,00	0,50	2,25	2,25	1,50	3,00	4,00	<b>17,75</b>
10	Pegawai ke-10	3,00	2,00	1,00	1,50	2,25	1,50	3,00	3,00	<b>17,25</b>
11	Pegawai ke-11	2,25	1,50	2,00	3,00	3,00	1,50	1,50	3,00	<b>17,75</b>
12	Pegawai ke-12	3,00	1,50	2,00	3,00	3,00	1,50	1,50	3,00	<b>18,50</b>
13	Pegawai ke-13	3,00	1,50	1,00	3,00	3,00	2,00	1,50	4,00	<b>19,00</b>
14	Pegawai ke-14	3,00	1,50	1,50	3,00	3,00	2,00	0,75	3,00	<b>17,75</b>
15	Pegawai ke-15	2,25	1,50	0,50	3,00	1,50	2,00	0,75	3,00	<b>14,50</b>
16	Pegawai ke-16	3,00	1,00	1,50	2,25	1,50	2,00	0,75	3,00	<b>15,00</b>
17	Pegawai ke-17	3,00	2,00	2,00	2,25	1,50	1,50	0,75	3,00	<b>16,00</b>
18	Pegawai ke-18	1,50	2,00	2,00	2,25	3,00	1,50	0,75	3,00	<b>16,00</b>
19	Pegawai ke-19	3,00	2,00	0,50	2,25	3,00	1,50	1,00	3,00	<b>16,25</b>
20	Pegawai ke-20	2,25	1,50	2,00	2,25	2,25	1,50	1,00	3,00	<b>15,75</b>
21	Pegawai ke-21	1,50	1,50	1,50	3,00	2,25	1,50	1,00	4,00	<b>16,25</b>
22	Pegawai ke-22	2,25	2,00	1,50	3,00	2,25	1,50	0,75	4,00	<b>17,25</b>
23	Pegawai ke-23	2,25	2,00	1,50	3,00	2,25	1,50	0,75	3,00	<b>16,25</b>
24	Pegawai ke-24	3,00	2,00	0,50	3,00	1,50	2,00	0,75	3,00	<b>15,75</b>
25	Pegawai ke-25	3,00	1,00	2,00	2,25	1,50	2,00	0,75	3,00	<b>15,50</b>
26	Pegawai ke-26	3,00	1,00	2,00	3,00	1,50	2,00	0,75	3,00	<b>16,25</b>
27	Pegawai ke-27	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	<b>21,00</b>
28	Pegawai ke-28	3,00	2,00	1,50	3,00	3,00	2,00	1,50	3,00	<b>19,00</b>
29	Pegawai ke-29	2,25	2,00	1,50	2,25	3,00	1,50	1,50	3,00	<b>17,00</b>
30	Pegawai ke-30	3,00	1,50	1,50	3,00	2,25	1,50	1,00	3,00	<b>16,75</b>

Tabel 7. Tabel Peringkat

Rang	Nama	Nilai
1	Pegawai ke-27	21
2	Pegawai ke-1	20,75
3	Pegawai ke-2	19,5
4	Pegawai ke-13	19
5	Pegawai ke-28	19
6	Pegawai ke-12	18,5
7	Pegawai ke-7	18,25
8	Pegawai ke-6	18
9	Pegawai ke-8	17,75
10	Pegawai ke-9	17,75
11	Pegawai ke-11	17,75
12	Pegawai ke-14	17,75
13	Pegawai ke-4	17,25
14	Pegawai ke-10	17,25
15	Pegawai ke-22	17,25
Rang	Nama	Nilai
king		Total
16	Pegawai ke-3	17
17	Pegawai ke-29	17
18	Pegawai ke-5	16,75

19	Pegawai ke-30	16,75
20	Pegawai ke-19	16,25
21	Pegawai ke-21	16,25
22	Pegawai ke-23	16,25
23	Pegawai ke-26	16,25
24	Pegawai ke-17	16
25	Pegawai ke-18	16
26	Pegawai ke-20	15,75
27	Pegawai ke-24	15,75
28	Pegawai ke-25	15,5
29	Pegawai ke-16	15
30	Pegawai ke-15	14,5

Adapun tabel 8. merupakan perbandingan hasil dari perhitungan menggunakan metode *simple additive weighting* dengan peringkat kinerja sebenarnya dari pegawai yang ikut seleksi sebagai tim promosi.

Berdasarkan tabel 8 , terdapat 27 data dengan dengan urutan peringkat sama, sehingga diperoleh tingkat akurasi sebesar 90%.

Tabel 8. Perbandingan hasil

Menggunakan <i>simple additive weighting</i>		Peringkat asli sesuai kinerja pegawai	
Peringkat	Nama	Peringkat	Nama
1	Pegawai ke-27	1	Pegawai ke-27
2	Pegawai ke-1	2	Pegawai ke-1
3	Pegawai ke-2	3	Pegawai ke-2
4	Pegawai ke-13	4	Pegawai ke-13
5	Pegawai ke-28	5	Pegawai ke-28
6	Pegawai ke-12	6	Pegawai ke-12
7	Pegawai ke-7	7	Pegawai ke-7
8	Pegawai ke-6	8	Pegawai ke-4
9	Pegawai ke-8	9	Pegawai ke-8
10	Pegawai ke-9	10	Pegawai ke-9
11	Pegawai ke-11	11	Pegawai ke-11
12	Pegawai ke-14	12	Pegawai ke-14
13	Pegawai ke-4	13	Pegawai ke-10
14	Pegawai ke-10	14	Pegawai ke-6
15	Pegawai ke-22	15	Pegawai ke-22
16	Pegawai ke-3	16	Pegawai ke-3
17	Pegawai ke-29	17	Pegawai ke-29
18	Pegawai ke-5	18	Pegawai ke-5
19	Pegawai ke-30	19	Pegawai ke-30
20	Pegawai ke-19	20	Pegawai ke-19
21	Pegawai ke-21	21	Pegawai ke-21
22	Pegawai ke-23	22	Pegawai ke-23
23	Pegawai ke-26	23	Pegawai ke-26
24	Pegawai ke-17	24	Pegawai ke-17
25	Pegawai ke-18	25	Pegawai ke-18
26	Pegawai ke-20	26	Pegawai ke-20
27	Pegawai ke-24	27	Pegawai ke-24
28	Pegawai ke-25	28	Pegawai ke-25
29	Pegawai ke-16	29	Pegawai ke-16
30	Pegawai ke-15	30	Pegawai ke-15

#### 4. Kesimpulan

Hasil akhir tidak hanya dipengaruhi oleh nilai masing-masing alternative (pegawai) namun bobot setiap variabel juga menjadi unsur yang berpengaruh. Hasil peringkat dengan metode *simple additive weighting* yang ditunjukkan pada tabel 7 di atas dapat dijadikan acuan pengambilan keputusan mengenai siapa saja yang akan terpilih untuk menjadi tim promosi penerimaan mahasiswa baru, guna memperoleh target yang dihasilkan

## Referensi

- Daud, D. (2017). Promosi Dan Kualitas Layanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Jasa Pembiayaan Pada Pt. Bess Finance Manado. *Jurnal EMBA*, 1, 51-59.
- Elizabeth, T. (2019). Program Studi Teknik Informatika Menggunakan Metode. . *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 5, 210-218.
- Indrawan, D. (2017). Implementasi Metode Simple Additive Weighting pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pemasok Bahan Baku di PT. Abadi Kimia. 1, 1-9.
- Kemenristek. (2017). *Statistik Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kemenristek.
- Manao, H. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Perumahan Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw). *Media Informatika Budidarma*, 1, 49-53.
- Resti, N. C. (2017). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Lokasi untuk Cabang Baru Toko Pakan UD. Indo Multi Fish. *Jurnal Intensif*, 1, 102-107.
- Riyanto, E. A. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Teller Pooling Terbaik Pada PT. BCA Tbk. Dengan Metode SAW (Simple Additive Weighting). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 13(131978-1946), 128-134.
- Setiawan, A. (2019). Evaluasi Kinerja Karyawan Level Pelaksana Satuan Pengamanan Pada Perguruan Tinggi Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Transformatika* , 17(1693-3656), 26-33.
- Sitorus, J. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Sales Promotion Girl (Spg) Untuk Mini Market Menggunakan Metode Topsis (Studi Kasus : Pt. Wings). 1, 1-12.
- Yoebrilanti, A. (2018). Pengaruh Promosi Penjualan Terhadap Minat Beli Produk Fashion Dengan Gaya Hidup Sebagai Variabel Moderator (Survei Konsumen Pada Jejaring Sosial). *Jurnal Manajemen*, 8, 20-41.