

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Perusahaan**

PT. Denaya Loka Konsultindo adalah Perseroan Terbatas yang bergerak dalam kegiatan penyajian jasa konsultasi keahlian dan penyelenggaraan *Event Organizer (Meeting, Incentive, Convention, Exhibition)*, khususnya dalam bidang perencanaan penataan ruang dan pengawasan tata ruang serta pengembangan (*Meeting, Incentive, Convention, Exhibition*) yang terletak di Jalan Pahlawan No. 120A, Kota Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini didirikan di Bogor pada tahun 2008 dengan tujuan untuk mawadahi pengabdian profesi dan berpartisipasi dalam proses pembangunan bangsa di Negara Indonesia. Perusahaan ini mengembangkan usahanya sebagai konsultan perencanaan, jasa konstruksi dan *Organizer (Meeting, Incentive, Convention, Exhibition)* melayani sektor teknik antara lain perencanaan penataan ruang, pengendalian, pemanfaatan ruang, transportasi, pemberdayaan, *capacity buliding, survey* dan jasa konsultasi lainnya.

PT. Denaya Loka Konsultindo merupakan perusahaan konsultasi berpengalaman, yang didukung oleh tenaga-tenaga ahli yang handal dibidangnya, Tenaga-tenaga muda yang sarat dengan idealisme dan vitalitas tinggi didampingi oleh tenaga ahli senior yang telah matang merupakan kombinasi tim kerja yang ditawarkan untuk menangani pekerjaan yang dipercayakan perusahaan. Dalam memberikan konsultasi jasa keahlian selain didukung oleh tenaga ahli tetap, perusahaan juga menjalin hubungan dengan beberapa perguruan tinggi maupun sesama konsultan baik di Indonesia maupun luar negeri.

### 2.1.1 Logo Perusahaan

Logo PT. Denaya Loka Konsultindo dapat dilihat pada Gambar 2.2 yaitu sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Logo Perusahaan**

### 2.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki falsafah dimana perusahaan tersebut melakukan kebijakan dan tindakannya. PT. Denaya Loka Konsultindo memiliki Visi dan Misi yaitu sebagai berikut :

1) Visi

Tumbuh menjadi perusahaan profesional terdepan dan terkemuka yang mampu memberikan layanan terpadu dan menyeluruhdi bidang usaha jasa konstruksi dan *Event Organizer* berkualitas dan terpercaya.

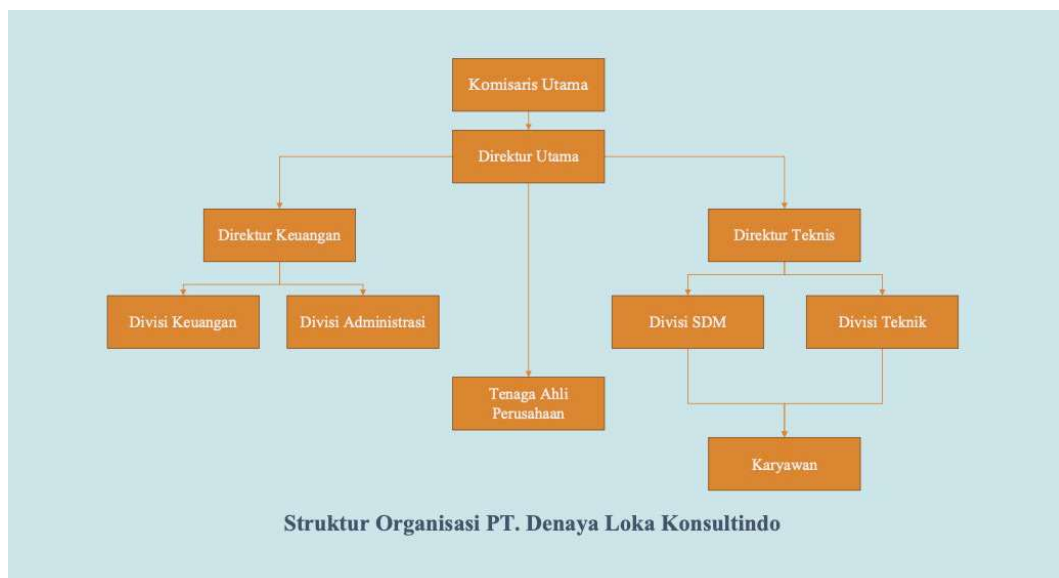
2) Misi

- a. Menyediakan pelayanan jasa konsultansi, penelitian, pengembangan yang bermutu tinggi, berkualitas, tepat waktu dan berdaya saing kuat baik dipasar dalam ataupun luar negeri.
- b. Memberikan solusi perencanaan yang dibutuhkan diseluruh wilayah Indonesia dalam rangka mewujudkan ruang yang Aman, Nyaman, Produktif dan Berkelanjutan.
- c. Memberikan solusi yang cerdas dan kreatif terhadap Mitra Kerja untuk merencanakan dan mengelola segala jenis kegiatan *Meeting, Incentive, Convention, Exhibition*.
- d. Berkomitmen untuk menjaga kepercayaan pengguna jasa dengan kualitas hasil maksimal dan memuaskan.

- e. Menjadikan tenaga ahli PT. Denaya Loka Konsultindo mempunyai kompetensi tinggi dan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada mitra kerja atas setiap penugasan.
- f. Menjalin hubungan dengan Kementerian/Lembaga, Perguruan Tinggi, maupun sesama konsultansi di Indonesia maupun di luar negeri.

### 2.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT. Denaya Loka Konsultindo dapat dilihat pada Gambar 3.2 yaitu sebagai berikut :



**Gambar 2.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

### 2.1.4 Deskripsi Tugas Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut adalah deskripsi tugas dari masing-masing jabatan yang tertera dalam struktur organisasi perusahaan yaitu sebagai berikut :

#### a. Komisaris Utama

Komisaris Utama bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan dan memberikan masukan atau nasehat kepada pihak Direksi dalam menjalankan perusahaan.

**b. Direktur Utama**

Direktur Utama bertanggung jawab menjalankan tugas perusahaan dalam kebijakan-kebijakan perusahaan, mengawasi Direktur Keuangan dan Direktur Teknis yang dibantu Tenaga Ahli.

**c. Direktur keuangan**

Direktur Keuangan bertanggung jawab untuk mengelola risiko keuangan dan perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk Direktur Utama.

**d. Direktur Teknis**

Direktur Teknis bertanggung jawab atas keberhasilan proyek, menetapkan standar dan prosedur untuk melacak dan mengukur kemajuan proyek. Membuat keputusan implementasi dengan tim pengembangan, serta mengatur penjadwalan pekerjaan proyek.

**e. Divisi SDM**

Divisi SDM bertanggung jawab dalam mengurus dan serta pemberdayaan sumber daya manusia untuk mendukung pengembangan kompetensi, dan karir dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

**f. Divisi Teknik**

Divisi Teknik bertanggung jawab dalam mengurus dan mengkoordinir pekerjaan karyawan, menjembatani permasalahan proyek dan membuat laporan bulanan.

**g. Divisi Keuangan**

Divisi Keuangan bertanggung jawab untuk memantau arus kas masuk dan keluar dari perusahaan, menyimpan dan menganalisis transaksi keuangan dan memberikan informasi keuangan kepada Direktur Keuangan.

**h. Divisi Administrasi**

Divisi Administrasi bertanggung jawab melakukan tata kelola administrasi pada perusahaan dan mengurus dokumen-dokumen dan melayani masalah kebutuhan atau sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja.

**i. Tenaga Ahli Perusahaan**

Tenaga ahli bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan melaporkan progres pekerjaan kepada pemberi kerja secara berkala.

**j. Karyawan**

Karyawan bertanggung jawab atas jobdesk yang diberikan perusahaan dan mengikuti aturan perusahaan.

## **2.2 Landasan Teori**

Landasan teori merupakan definisi yang telah disusun secara sistematis dan dasar yang kuat guna pembangunan sistem. Dalam penelitian ini digunakan landasan teori yang berkaitan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

### **2.2.1 Sistem Informasi**

Sistem informasi adalah rangkaian komponen yang saling berhubungan yang bekerja sama untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengendalian yang terkandung di dalamnya. [2]

### **2.2.2 Sistem Informasi Manajemen**

Sistem Informasi Manajemen sering disebut sebagai sistem peringatan manajemen karena mengingatkan pengguna sistem (biasanya manajer) tentang masalah atau peluang (Haag, 2000) Istilah lain untuk Sistem Informasi Manajemen adalah sistem pelaporan manajemen atau *management reporting system* ( Zwass, 1998). [3]

Sistem informasi manajemen dapat dibedakan dengan sistem informasi biasa karena digunakan untuk menganalisis sistem informasi lain yang diterapkan pada kegiatan operasional organisasi. Secara akademis, istilah ini biasanya digunakan untuk merujuk pada serangkaian metode manajemen informasi yang berkaitan dengan otomatisasi atau dukungan keputusan. [4]

Tujuan dari sistem informasi manajemen adalah menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan, perencanaan, pengendalian, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. [5]

### **2.2.3 Kepegawaian**

Kepegawaian adalah seni dalam mengembangkan, mencari dan mempertahankan pekerja yang baik sehingga efisiensi dan tujuan organisasi dapat tercapai. [6]

Tujuan dari kepegawaian adalah untuk memungkinkan organisasi mencapai tingkat efisiensi tertinggi. Keefektifan dan produktivitas adalah tujuan utama manajemen. Untuk mencapai tujuan manajemen, itu harus mengambil peran sumber daya manusia serta peran non-sumber daya manusia. [7]

### **2.2.4 Penerimaan Pegawai**

Penerimaan pegawai adalah tindakan atau proses upaya organisasi untuk merekrut lebih banyak karyawan. [8] Tenaga kerja yang direkrut harus memenuhi persyaratan kuantitas dan jenis yang dipersyaratkan, dan penarikan tenaga kerja terkait dengan pemenuhan permintaan tenaga kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas dalam jangka pendek, menengah dan panjang.

Perencanaan dalam penerimaan pegawai harus didasarkan pada kepentingan pribadi, organisasi dan nasional. Tujuan perencanaan penerimaan pegawai adalah untuk menciptakan pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. [8]

### **2.2.5 Penilaian Kinerja**

Pengertian penilaian kinerja menurut Mulyadi (2001: 415) adalah menentukan efektivitas operasional suatu organisasi secara teratur dan memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk menghasilkan perilaku dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang diuraikan dalam anggaran. [9]

Oleh karena organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh modal manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi.

Tujuan utama penilaian kinerja adalah memotivasi personel untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan, sehingga organisasi menghasilkan tindakan dan hasil yang diperlukan.

### 2.2.6 Metode Pengambilan Keputusan *Simple Additive Weighting*

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 dari semua atribut (Fishburn, 1967). Metode *simple additive weighting* membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Diberikan persamaan sebagai berikut: [10]

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\text{Max } X_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah kriteria benefit} \\ \frac{\text{Min } X_{ij}}{X_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah kriteria cost} \end{cases} \quad (2.1)$$

Dimana  $r_{ij}$  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 berikut:

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij} \quad (2.2)$$

Dimana :

$V_i$  = nilai prefensi

$w_j$  = bobot rangking

$r_{ij}$  = rating kinerja ternormalisasi

Langkah-langkah dari metode SAW sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C.
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.
4. Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vector bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik (A) sebagai solusi

### **2.2.7 Analisis Plan Organizing Actuating dan Controlling**

George Terry merumuskan fungsi manajemen yang terdiri dari *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* [11]. Fungsi manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. *Planning* (perencanaan) adalah proses penentuan terlebih dahulu apa – apa saja yang harus dikerjakan lebih dahulu sebelum pelaksanaan. Dalam perencanaan akan melibatkan semua unsur penentuan yang memiliki arti bahwa dalam perencanaan tersebut digunakan sebagai pproses pengambilan keputusan. Karena itu perencanaan dapat dapat dilihat sebagai sebuah proses dalam suatu kerangka yang digunakan untuk mengambil keputusan dan penyusunan rangkaian kegiatan selanjutnya di masa yang akan datang.



Rencana yang baik akan merumuskan semua tujuan dan sasaran apa yang ingin dicapai pada proses manajemen. Perencanaan adalah kumpulan keputusan- keputusan. Planning adalah sebuah proses untuk menentukan rencana (plan).

2. *Organizing* adalah sebuah proses untuk mengelompokkan kegiatan semua sumber daya , dan salah satunya adalah sumber daya manusia yang sudah dimiliki agar pelaksanaan dari sebuah rencana yang telah ditentukan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan ekonomis. pengorganisasian ialah pengaturan sebuah kerja bersama sumber daya keuangan, fisik juga manusia didalam sebuah organisasi. Pengorganisasian merupakan penyusunan stuktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungannya yang melingkupi sebuah organisasi.
3. *Actuating* (pelaksanaan/penggerakan) sangat berkaitan erat dengan manusia dan merupakan bagian yang paling sulit dilakukan dari semua fungsi manajemen. Hal ini disebabkan karena untuk menggerakkan manusia merupakan hal yang paling sulit, karena manusia merupakan pekerja adalah makhluk hidup yang mempunyai harga diri dan nilai sendiri. Perasaan dan tujuan yang berbeda-beda. Fungsi penggerakan ini diibaratkan sebagai kunci mobil, mobil hanya akan dapat bergerak jika kunci stater telah berfungsi.
4. *Controlling* (pengawasan) adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk tindakan korektif guna penyempurnaan proses lebih lanjut. pengawasan bukan hanya sebuah proses untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi juga berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahankesalahan. Sehingga, pengawasan dapat dilakukan sebelum proses, saat proses, dan setelah proses, yakni hingga hasil akhir diketahui.

### 2.2.8 State of Art

*State of art* diambil dari 5 penelitian yang diambil di elib unikom dan *google scholar* yang menjadi pembanding dalam penelitian yang dilakukan. State of art dapat dilihat pada Tabel 1.2, Tabel 2.2, Tabel 3.2, Tabel 4.2, Tabel 5.2 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1 State of Art 1**

Judul Penelitian	Analisis Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Pegawai Tetap di PT. XYZ
Peneliti	Shela Nurulfiah
Sumber Paper	Teknik Informatika - Universitas Komputer Indonesia
Rangkuman	Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ yaitu Perusahaan Modal Asing (PMA) dari Negara Korea Selatan yang mendirikan cabang baru pada tahun 2008 di Kabupaten Subang Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak pada bidang export garment, perusahaan ini memproduksi celana panjang, celana pendek, baju dan jaket dari textile. Terdapat permasalahan pada saat kegiatan penerimaan pegawai tetap yaitu sering terjadi ketidaksesuaian jumlah kebutuhan pegawai dengan pegawai yang diterima. Terkadang terdapat kekurangan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh setiap departemen. Masalah lain yang terjadi di perusahaan ini yaitu pada kegiatan pengangkatan pegawai tetap. Masih belum adanya kriteria yang jelas serta penilaian yang masih dilakukan secara subjektif membuat hasil penilaian untuk pengangkatan pegawai tetap menjadi kurang sesuai. Pegawai yang seharusnya menjadi pegawai tetap gagal diangkat atau diperpanjang masa kontraknya karena terdapat kesalahan pada hasil penilaian. Analytical Hierarchy Process adalah metode yang digunakan untuk membantu dalam kegiatan penerimaan dan pengangkatan pegawai tetap. Metode ini dapat memberikan rekomendasi mengenai penerimaan dan pengangkatan pegawai tetap di perusahaan ini.. Dengan adanya analisis sistem ini, perusahaan dapat mengetahui secara spesifik dan mendapatkan rekomendasi pegawai yang berhak menjadi pegawai tetap.

Persamaan	Penelitian ini memiliki permasalahan yang sama yaitu belum adanya kriteria yang jelas serta penilaian yang masih dilakukan secara subjektif membuat hasil penilaian untuk pengangkatan pegawai menjadi kurang sesuai. Sehingga memiliki tujuan sama yaitu membantu Kepala HRD mendapatkan rekomendasi menentukan kriteria untuk penerimaan pegawai.
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan metode Analytical Hierarchy Process dan penerimaan pegawai tetap.

**Tabel 2.2 State of Art 2**

Judul Penelitian	Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Karyawan di CV. XYZ
Peneliti	Anna Dara Andriana
Sumber Paper	Teknik Informatika - Universitas Komputer Indonesia
Rangkuman	<p>Penelitian ini dilakukan di CV. XYZ yaitu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur pembuatan produk Turbin Pembangkit Listrik Tenaga Air sekala kecil, kemudian melebarkan sayap ke industri minuman dan makanan dengan 16 produk minuman dan 4 produk makanan. Karyawan yang ada di CV. XYZ berjumlah 75 karyawan tetap yang terbagi menjadi dua divisi yang pertama adalah divisi teknik, kedua adalah divisi makanan dan minuman, CV. XYZ juga memiliki 15 orang karyawan tidak tetap. Pada proses perekrutan karyawan, CV.XYZ mengalami kesulitan dalam memilih calon karyawan, hl tersebut disebabkan jumlah dan kriteria pelamar yang dibutuhkan tidak sesuai dalam memenuhi jumlah dan para pelamar banyak yang belum memenuhi persyaratan yang sebelumnya telah ditentukann. Masalah diatas menyebabkan CV. XYZ tidak dapat memenuhi kuota jumlah karyawan yang seharusnya dimiliki, dan tidak jarang karena ada kesalahan penilaian saat perekrutan, CV. XYZ menerima karyawan yang sebetulnya tidak memenuhi kriteria. Solusi yang ditawarkan yaitu dengan membangun sebuah sistem informasi manajemen perekrutan karyawan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW).</p>
Persamaan	<p>Penelitian ini memiliki persamaan yaitu penilaian para pelamar untuk menjadi calon karyawan, metode yang digunakan Simple Additive Weighting, analisis yang digunakan Planning, Organizing, Actuating dan Controlling.</p>
Perbedaan	<p>Penelitian ini mengalami kesulitan dalam memilih calon karyawan dikarenakan adanya perbedaan antara jumlah dan kriteria pelamar yang dibutuhkan tidak sesuai dalam memenuhi jumlah pekerjaan yang ada dan persyaratan yang sebelumnya sudah ditentukan untuk setiap kriteria karyawan.</p>

**Tabel 2.3 State of Art 3**

Judul Penelitian	Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Karyawan Yayasan Cita Sehat
Peneliti	Nurfitriani
Sumber Paper	Teknik Informatika - Universitas Komputer Indonesia
Rangkuman	Penelitian ini dilakukan di Yayasan Cita Sehat yaitu lembaga non pemerintah yang berfokus terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Di yayasan terdapat dua kendala dalam pengelolaan perekrutan karyawan baru. Kendala tersebut adalah Dept. Head kesulitan dalam perencanaan jumlah calon karyawan yang dibutuhkan serta HCM Dept. Head kesulitan dalam menentukan rekomendasi calon karyawan yang harus diterima oleh Direktur. Maka dibangun Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Karyawan Yayasan Cita Sehat yang bertujuan untuk membantu Dept. Head dalam perencanaan jumlah kebutuhan karyawan baru serta membantu HCM Dept. Head menentukan rekomendasi calon karyawan yang harus diterima oleh Direktur. Tahapan penelitian ini yaitu membantu dalam perencanaan kebutuhan karyawan baru dengan menyesuaikan jumlah slot kosong yang ada pada setiap jabatan, merekomendasikan calon karyawan baru dengan bantuan metode pendukung pengambilan keputusan yaitu TOPSIS dan mengontrol penerimaan calon karyawan baru sesuai dengan perencanaan awal.
Persamaan	Penelitian ini memiliki permasalahan yang sama yaitu belum memiliki bobot penilaian dari setiap kriteria rekrutmen dan menggunakan analisis Planning, Organizing, Actuating dan Controlling.
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan metode TOPSIS

**Tabel 2.4 State of Art 4**

Judul Penelitian	Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Rekrutmen Karyawan di PT. Kabepe Chakra
Peneliti	Ariodilla Hakim Putra
Sumber Paper	Teknik Informatika - Universitas Komputer Indonesia
Rangkuman	Penelitian ini dilakukan di PT. Kabepe Chakra yaitu merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi the untuk dipasok ke banyak industri, tiga the utama yang dihasilkannya adalah black tea, green tea, dan japan tea. PT. Kabepe Chakra beralamat di Jalan PasirKaliki No.145, Kota Bandung, Jawa Barat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ayu Fitri selaku Asiten Manager SDM menyatakan bahwa saat ini mengalami kesulitan pada proses rekrutmen dikarenakan proses rekrutmen pada tahap seleksi masih berdasarkan penilaian dari asumsi penguji saat wawancara saja. Penilaian saat proses rekrutmen tersebut mengakibatkan rekrutmen karyawan baru kurang memenuhi standar pada beberapa jabatan di perusahaan. Adapun metode yang digunakan untuk menentukan penilaian saat rekrutmen karyawan yaitu Fuzzy Tsukamoto. Selain itu terdapat pula kendala pada saat rekrutmen yaitu dalam waktu 14 hari sejak rekrutmen dibuka oleh pihak Sumber Daya Manusia perlu melakukan seleksi satu persatu data calon karyawan yang masuk saat seleksi administrasi agar dicocokkan dan diukur sesuai kebutuhan department yang membutuhkan, dengan terbatasnya waktu yang diberikan oleh perusahaan membuat pihak SDM mengalami keterlambatan dalam memutuskan pengumuman kelulusan seleksi.
Persamaan	Penelitian ini memiliki permasalahan yang sama yaitu dalam proses penilaian rekrutmen kurang memenuhi standar pada beberapa jabatan di perusahaan.
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan metode untuk menentukan penilaian saat rekrutmen karyawan yaitu Fuzzy Tsukamoto

**Tabel 2.5 State of Art 5**

Judul Penelitian	Sistem Informasi Keputusan Penerimaan Pegawai Baru dengan menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)
Peneliti	Shintia Siti Sundari
Sumber Paper	Teknik Informatika - STMIK Tasikmalaya
Rangkuman	Penelitian ini membahas tentang keputusan yang berfungsi untuk membantu proses pemilihan karyawan baru dengan metode Simple Additive Weighting (SAW). Penelitian ini memiliki parameter penilaian karyawan yang telah ditentukan oleh pihak divisi yang membutuhkan karyawan baru. Konsep metode Simple Additive Weighting (SAW) adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kerja pada setiap alternative pada semua atribut. Dalam menentukan penerimaan karyawan baru, untuk perhitungan metode Simple Additive Weighting (SAW) akan menitik-beratkan pada 6 kriteria, yaitu Ujian Tertulis, Ujian Psikotes, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Nilai IPK, dan Wawancara.
Persamaan	Penelitian ini memiliki persamaan diantaranya membantudalam pengambilan keputusan penerimaan pegawai dengan metode simple additive weighting menggunakan nilai bobot.
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan kriteria yang berbeda. Kriteria yang digunakan adalah karakter, keahlian, kecakapan, penampilan, test, usia, dan wawancara.