



## PENERAPAN METODE *MULTI-FACTOR EVALUATION PROCESS* DALAM PENILAIAN DOSEN

Ahmad Jurnaidi Wahidin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Teknologi Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia 10450  
ahmad.ajn@bsi.ac.id

### Abstract

*Lecturer performance evaluation is a crucial component in improving the quality of higher education. This study examines the application of the Multi-Factor Evaluation Process (MFEP) method in evaluating lecturers' performance at Universitas Bina Sarana Informatika. The aspects assessed include pedagogical, professional, personal, and social factors. Data were collected through Likert-scale-based questionnaires distributed to students. The MFEP method was employed to process the evaluation data, considering each aspect's weight and evaluation factors. The analysis results show that the professional aspect received the highest weight, followed by the pedagogical, personal, and social aspects. The lecturer with the best performance (Alternative A2) recorded the highest evaluation score of 4.44, indicating excellence across all evaluated aspects. This study concludes that MFEP is an effective method for providing objective and holistic lecturer performance assessments. Therefore, this method can give lecturers constructive feedback and improve teaching quality. The study recommends applying MFEP at other higher education institutions to ensure the method's consistency and accuracy in various educational contexts.*

**Keywords:** Decision Support System, Lecturer Performance Evaluation, Multi-Factor Evaluation Process (MFEP), Student Feedback, Student Perspective

### Abstrak

Penilaian kinerja dosen merupakan komponen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan metode *Multi-Factor Evaluation Process* (MFEP) dalam mengevaluasi kinerja dosen di Universitas Bina Sarana Informatika. Aspek yang dievaluasi mencakup pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarkan kepada mahasiswa. Metode MFEP digunakan untuk mengolah data penilaian ini, dengan mempertimbangkan bobot dan faktor evaluasi dari setiap aspek yang dinilai. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek profesional memperoleh bobot tertinggi, diikuti oleh pedagogik, kepribadian, dan sosial. Dosen dengan performa terbaik (Alternatif A2) mencatat skor evaluasi tertinggi sebesar 4,44, menandakan keunggulan dalam seluruh aspek penilaian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa MFEP adalah metode yang efektif dalam memberikan penilaian kinerja dosen secara objektif dan holistik. Dengan demikian, metode ini dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada dosen dan meningkatkan mutu pengajaran. Penelitian ini merekomendasikan penerapan MFEP di institusi pendidikan tinggi lain untuk memastikan konsistensi dan akurasi metode ini dalam berbagai konteks pendidikan.

**Kata kunci:** Evaluasi Kinerja Dosen, *Multi-Factor Evaluation Process* (MFEP), Perspektif Mahasiswa, Sistem Pendukung Keputusan, Umpan Balik Mahasiswa

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin maju, evaluasi kinerja dosen menjadi sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi dan untuk memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar berjalan secara efisien dan efektif. Penilaian yang objektif dan komprehensif dapat memberikan gambaran jelas tentang kompetensi dosen serta area yang memerlukan peningkatan lebih lanjut. Pada pembahasan ini, penilaian terhadap kinerja dosen sangat

penting untuk memastikan mahasiswa mendapatkan pengalaman belajar yang berkualitas [1][2]. Metode *Multi-Factor Evaluation Process* (MFEP) adalah satu dari banyak pendekatan yang bisa digunakan dalam penilaian kinerja dosen dengan mempertimbangkan berbagai aspek penting seperti pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Tujuan utama dalam pendidikan modern adalah mengadopsi pendekatan holistik untuk mengembangkan dosen yang mampu merespons berbagai tantangan global [3]. MFEP

merupakan proses pengambilan keputusan yang melibatkan banyak faktor [4], MFEP dipilih karena konsepnya sederhana dan mudah dipahami [5] [6].

Penelitian ini berfokus pada penerapan metode MFEP dalam penilaian dosen di institusi pendidikan tinggi yaitu Universitas Bina Sarana Informatika. Pemilihan objek ini didasarkan pada kebutuhan akan sistem penilaian yang lebih holistik dan berbasis data, yang mampu memberikan umpan balik konstruktif kepada dosen dan manajemen institusi pendidikan tinggi.

Masalah penelitian ini dirumuskan guna mengetahui bagaimana penerapan dari metode *Multi-Factor Evaluation Process* (MFEP) dapat meningkatkan objektivitas dan akurasi dalam penilaian kinerja dosen. Dengan tujuan penelitian yaitu menerapkan sistem pendukung keputusan berbasis MFEP dalam menilai kinerja dosen. Batasan penelitian ini mencakup aspek penilaian yang terbatas pada pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Penelitian ini juga terbatas pada data yang diperoleh dari satu institusi pendidikan tinggi sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks lain. Data penelitian ini mencakup hasil penilaian kinerja dosen dari perspektif mahasiswa yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Penelitian ini mencakup berbagai penelitian sebelumnya yang sudah menerapkan metode MFEP pada konteks yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Limbong *et al* [7] menggunakan metode MFEP untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan beberapa kriteria utama: Pengujian, Disiplin, Lama Bekerja, dan Loyalitas. MFEP cocok untuk memecahkan masalah multi-dimensi seperti penilaian kinerja karyawan dengan banyak kriteria. Hasil penelitian oleh Putra *et al* [8] metode MFEP menjadi solusi yang efektif dan efisien pada proses penilaian serta seleksi karyawan tambahan. Penelitian lainnya, metode MFEP juga memberikan solusi yang efektif dan efisien pada proses penentuan model pembelajaran yang dapat membantu guru [6]. Dengan penelitian sebelumnya penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada penerapan MFEP dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya untuk penilaian kinerja dosen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Terdapat juga penelitian sebelumnya yang telah menggunakan metode berbeda untuk mengevaluasi kinerja dosen, penerapan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk menentukan bobot kriteria melalui perbandingan berpasangan [9]. Penggunaan metode *Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis* (MOORA) mendapatkan hasil baik dalam seleksi dosen, karena mampu mengolah data dengan cepat dan akurat [10]. Metode *Complex Proposal Assessment* (COPRAS) memberikan analisa berbagai alternatif dengan memperkirakan tingkat utilitasnya, mempertimbangkan nilai atribut dalam interval, dan meningkatkan ketepatan serta efisiensi dalam pengambilan keputusan [11]. Metode *Simple Additive*

*Weighting* (SAW) juga telah diterapkan dengan melibatkan penentuan bobot relatif untuk setiap kriteria yang digunakan dalam proses pemilihan [12] [13]. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menerapkan metode MFEP dalam sistem pendukung keputusan (SPK) untuk menilai kinerja dosen berdasarkan preferensi mahasiswa.

## 2. METODE PENELITIAN

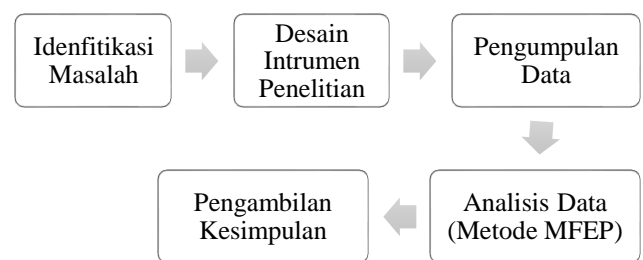
Bagian ini menjabarkan secara rinci desain penelitian yang digunakan untuk mengkaji penerapan metode MFEP dalam penilaian kinerja dosen.

### 2.1 Metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan metode pengujian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitis. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 250, yang merupakan mahasiswa dari Universitas Bina Sarana Informatika, khususnya dari program studi Teknologi Informasi. Para responden dipilih berdasarkan kelas yang diajar oleh dosen yang akan dinilai dan diminta untuk mengisi kuesioner berbasis skala Likert 1-5 [14] yang dirancang untuk mengevaluasi kinerja dosen pada empat aspek utama: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kemudian dilakukan uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi dari hasil pengukuran.

### 2.2 Tahapan penelitian

Tahapan yang sistematis digunakan pada penelitian ini, guna memastikan data yang didapat relevan dan akurat. Tahapan-tahapan pada penelitian ditampilkan pada gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

#### A. Identifikasi Masalah

Tahap awal penelitian ini dilakukan identifikasi masalah melalui tinjauan literatur dan diskusi dengan para ahli di bidang pendidikan tinggi. Tujuan penelitian dirumuskan untuk mengkaji efektivitas metode *Multi-Factor Evaluation Process* (MFEP) dalam penilaian kinerja dosen. Hasil dari tahap ini adalah perumusan masalah penelitian dan tujuan yang jelas.

#### B. Desain Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner dikembangkan berdasarkan literatur yang relevan dan masukan dari ahli. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur empat aspek kinerja dosen: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Hasil dari tahap ini adalah instrumen penelitian yang telah divalidasi oleh pakar.

### C. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari preferensi mahasiswa di Universitas Bina Sarana Informatika melalui penyebaran kuesioner, di mana responden memberikan penilaian terhadap beberapa pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Hasil dari tahap ini adalah data mentah yang mencakup penilaian dari mahasiswa.

### D. Analisis Data Menggunakan MFEP

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan metode *Multi-Factor Evaluation Process* (MFEP). Setiap aspek kinerja dosen diberi bobot sesuai dengan tingkat kepentingannya, dan nilai dari setiap aspek kemudian dikalikan bobot yang sudah ditentukan. Hasil pada tahap ini adalah skor akhir untuk setiap dosen, yang mencerminkan kinerja mereka berdasarkan berbagai aspek yang dinilai.

Langkah-langkah metode MFEP[15][16]:

#### 1) Penentuan Kriteria

#### 2) Penentuan nilai *Evaluation Factor*

Untuk menentukan *Evaluation Factor* menggunakan persamaan (1).

$$EF = \frac{\sum x}{\sum x_{max}} \quad (1)$$

Di mana *EF* adalah *Evaluasi Factor*, *x* nilai bobot faktor dan *x max* adalah nilai total bobot faktor. Total pembobotan adalah 1 ( $\sum$  Pembobotan = 1). Pemberian faktor penting dihitung menggunakan persamaan (2).

$$EF_1 + EF_2 + \dots + WF_n = 1 \quad (2)$$

Di mana *WF* adalah *Weight Factor*

#### 3) Menentukan *Weighting Evaluation*

Dalam penentuan *Weighting Evaluation* dari tiap alternatif dapat dianalisis dengan menggunakan persamaan (3).

$$WE = EF \times E \quad (3)$$

Di mana, *WE* = *Weighted Evaluation* dan *E* = *Factor Evaluation*

#### 4) Menghitung Total *Weighted Evaluation*

Total *Weighted Evaluation* diperoleh dengan menjumlahkan hasil evaluasi faktor yang telah dikalikan

dengan bobot masing-masing kriteria, perhitungan menggunakan persamaan (4).

$$\sum_{i=1}^n WE_i = WE_1 + WE_2 + \dots + WE_n \quad (4)$$

Di mana,  $\sum_{i=1}^n WE_i$  = Total *Weighted Evaluation*

*n* = Jumlah *Weighted Evaluation*

#### 5) Perangkingan

Memberikan perangkingan Total *Weighted Evaluation* (*X*) dari yang terbesar ke yang terkecil.

### E. Pengambilan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan MFEP, kesimpulan ditarik mengenai alternatif yang terbaik dengan nilai tertinggi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Identifikasi Masalah

Dari hasil tinjauan literatur dan diskusi dengan para ahli di bidang pendidikan tinggi, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji efektivitas metode *Multi-Factor Evaluation Process* (MFEP) dalam penilaian kinerja dosen.

### 3.2 Desain Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu kuesioner dirancang untuk mengukur empat aspek kinerja dosen:

- Aspek Pedagogik: Kemampuan dosen dalam menyampaikan materi, metode pengajaran, dan kemampuan memotivasi mahasiswa.
- Aspek Profesional: Kompetensi dan pengetahuan dosen dalam bidang keahliannya, serta kemampuan dalam mengembangkan materi kuliah.
- Aspek Kepribadian: Sifat dan karakter dosen yang mempengaruhi interaksi dengan mahasiswa.
- Aspek Sosial: Kemampuan dosen dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan mahasiswa serta rekan kerja.

Setiap aspek memiliki penilaian 1-5 berdasarkan skala likert, dari Sangat Kurang sampai dengan Sangat Baik.

### 3.3 Pengumpulan Data

Dari empat aspek penilaian, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, responden memberikan penilaian terhadap beberapa pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Hasil dari tahap ini adalah data mentah yang mencakup penilaian dari mahasiswa yang kemudian diambil rata-rata dari setiap penilaian, hasil penilaian ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Rata-rata Hasil Penilaian Dosen

Kriteria	Aspek Pedagogik	Aspek Profesional	Aspek Kepribadian	Aspek Sosial
Dosen 1	3,50	3,72	3,83	3,72

Kriteria	Aspek Pedagogik	Aspek Profesional	Aspek Kepribadian	Aspek Sosial
Dosen 2	4,33	4,56	4,44	4,39
Dosen 3	3,50	3,78	3,94	3,56
Dosen 4	3,56	3,72	4,28	3,89
Dosen 5	4,06	4,17	4,50	4,39
Dosen 6	3,72	4,22	4,22	3,72
Dosen 7	3,72	3,78	3,78	3,89

### 3.4 Analisis Data Menggunakan MFEP

#### 1) Penentuan Kriteria

Penentuan kriteria dalam penilaian kinerja dosen merupakan langkah penting yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aspek penting dari kinerja dosen tercakup dan diukur secara objektif. Kriteria yang digunakan ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kriteria

Kriteria	Kode Kriteria
Aspek Pedagogik	C1
Aspek Profesional	C2
Aspek Kepribadian	C3
Aspek Sosial	C4

#### 2) Penentuan nilai Evaluation Factor

Evaluation Factor diberikan untuk mencerminkan tingkat kepentingan relatif dari setiap kriteria dalam keseluruhan penilaian. Berdasarkan persamaan (1), pada penelitian ini bobot setiap kriteria ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Evaluation Factor

Kode Kriteria	Bobot
C1	0,25
C2	0,3
C3	0,25
C4	0,2
<b>Total</b>	<b>1</b>

Pembobotan kepada kriteria yang digunakan dengan total pembobotan adalah 1.

#### 3) Menentukan Weighting Evaluation

Weighting Evaluation dari tiap alternatif dapat dianalisis dengan menggunakan persamaan (3),

$$A_1C_1 = 3,50 \times 0,25 = 0,88$$

$$A_1C_2 = 3,72 \times 0,3 = 1,12$$

$$A_1C_3 = 3,83 \times 0,25 = 0,96$$

$$A_1C_4 = 3,72 \times 0,2 = 0,74$$

$$A_2C_1 = 4,33 \times 0,25 = 1,08$$

Dilakukan perhitungan sampai  $A_7C_4$ , maka hasil dari Weighting Evaluation ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Weighting Evaluation

Alternatif	C1	C2	C3	C4
<b>A1</b>	0,88	1,12	0,96	0,74
<b>A2</b>	1,08	1,37	1,11	0,88
<b>A3</b>	0,88	1,13	0,99	0,71
<b>A4</b>	0,89	1,12	1,07	0,78
<b>A5</b>	1,01	1,25	1,13	0,88
<b>A6</b>	0,93	1,27	1,06	0,74
<b>A7</b>	0,93	1,13	0,94	0,78

#### 4) Menghitung Total Weighted Evaluation

Total Weighted Evaluation diperoleh dengan menjumlahkan hasil evaluasi faktor yang telah dikalikan dengan bobot masing-masing kriteria, kemudian dibagi dengan jumlah kriteria yang dinilai sesuai dengan persamaan (3). Langkah ini memberikan nilai akhir yang mencerminkan kinerja keseluruhan dari setiap dosen berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan.

$$A_1 = \frac{(0,88 + 1,12 + 0,96 + 0,74)}{4} = 0,92$$

$$A_2 = \frac{(1,08 + 1,37 + 1,11 + 0,88)}{4} = 1,11$$

$$A_3 = \frac{(0,88 + 1,13 + 0,99 + 0,71)}{4} = 0,93$$

$$A_4 = \frac{(0,89 + 1,12 + 1,07 + 0,78)}{4} = 0,96$$

$$A_5 = \frac{(1,01 + 1,25 + 1,13 + 0,88)}{4} = 1,07$$

$$A_6 = \frac{(0,93 + 1,27 + 1,06 + 0,74)}{4} = 1,00$$

$$A_7 = \frac{(0,93 + 1,13 + 0,94 + 0,78)}{4} = 0,95$$

Hasil dari perhitungan Total Weighted Evaluation ditampilkan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Total *Weighted Evaluation*

Alternatif	Preferensi
A1	3,69
A2	4,44
A3	3,71
A4	3,85
A5	4,27
A6	4,00
A7	3,79

### 3.5 Perangkingan

Memberikan perangkingan Total *Weighted Evaluation* ( $X$ ) dari yang terbesar ke yang terkecil ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Perangkingan

Alternatif	Preferensi	Rank
A2	4,44	1
A5	4,27	2
A6	4,00	3
A4	3,85	4
A7	3,79	5
A3	3,71	6
A1	3,69	7

Dari hasil analisis, ditemukan bahwa aspek profesional memiliki bobot terbesar dalam penilaian kinerja dosen, yang diikuti oleh aspek pedagogik, kepribadian, dan sosial. Dosen yang diidentifikasi sebagai Alternatif A2 memperoleh nilai tertinggi pada semua aspek, dengan total nilai 4,44, yang menandakan bahwa dosen tersebut menunjukkan kinerja yang sangat baik. Hasil ini menegaskan pentingnya profesionalisme dosen dalam meningkatkan kualitas pendidikan, diikuti dengan kemampuan pedagogik, kepribadian, dan interaksi sosial yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode MFEP dapat memberikan penilaian yang lebih holistik dan objektif terhadap kinerja dosen, dibandingkan dengan metode evaluasi konvensional yang mungkin hanya fokus pada beberapa aspek tertentu. Penggunaan MFEP diharapkan dapat membantu institusi pendidikan dalam memberikan umpan balik yang lebih konstruktif kepada dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penerapan metode ini di institusi pendidikan tinggi lain sebagai upaya

untuk menciptakan sistem penilaian yang lebih komprehensif dan dapat diandalkan. Namun, perlu dicatat bahwa penelitian ini terbatas pada satu institusi pendidikan, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke institusi lain dengan kondisi yang berbeda

### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa metode *Multi-Factor Evaluation Process* (MFEP) efektif dalam penilaian kinerja dosen dengan mempertimbangkan empat aspek utama: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Analisis data menunjukkan bahwa aspek profesional memiliki bobot tertinggi, diikuti oleh aspek pedagogik, kepribadian, dan sosial, yang memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja dosen. Evaluasi *total weighted* menunjukkan bahwa Dosen 2 (Alternatif A2) memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,44, menandakan bahwa dosen tersebut unggul dalam semua aspek yang dinilai. Hasil ini menegaskan bahwa MFEP mampu memberikan penilaian yang objektif dan dapat diandalkan dalam mengukur kinerja dosen.

Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, disarankan untuk mengimplementasikan MFEP secara lebih luas di berbagai institusi pendidikan tinggi untuk menguji konsistensi dan validitas metode ini dalam berbagai konteks. Dan pengembangan sistem penilaian berbasis teknologi yang dapat memudahkan pengumpulan dan analisis data secara *real-time* juga perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian kinerja dosen.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Lisdiyanto, "Sistem Penilaian Kinerja Tridharma Dosen Menggunakan SAW," *J. Teknol. Dan Sist. Inf. Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 69–72, 2023.
- [2] O. Maharani and I. Rindaningsih, "Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review," *MAMEN J. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 159–170, 2023.
- [3] A. Pare and H. Sihotang, "Pendidikan Holistik untuk Mengembangkan Keterampilan Abad 21 dalam Menghadapi Tantangan Era Digital," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 3, pp. 27778–27787, 2023.
- [4] B. J. Que *et al.*, "Decision Support System using Multi-Factor Evaluation Process Algorithm," in *Journal of Physics: Conference Series*, 2021, vol. 1933, no. 1, p. 12016.
- [5] D. T. Savra, N. Nabilah, I. Ramadhani, A. Syahroni, and P. H. Noprita, "Implementasi Algoritma Multi Factor Evaluation Process (MFEP) untuk Penentuan Calon Peserta Didik Baru pada Yayasan Baabussalam: Implementation of Multi Factor Evaluation Process (MFEP) for Choosing New Students in Baabussalam Foundation," *MALCOM Indones. J. Mach. Learn. Comput. Sci.*, vol. 2, no. 2, pp. 53–60, 2022.

- [6] A. I. Warnilah, D. S. Purnia, M. F. Adiwisastro, H. Sutisna, and R. Ardianto, "The implementation of the mfep (multi factor evaluation process) method in determining the learning model," in *Journal of Physics: Conference Series*, 2020, vol. 1641, no. 1, p. 12036.
- [7] T. Limbong, J. Simarmata, M. Rofendi Manalu, A. Rikki, and D. M. Rajagukguk, "Implementation Of Multi Factor Evaluation Process (MFEP) In Assessment Of Employee Performance Achievement," *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1573, no. 1, p. 012022, Jul. 2020, doi: 10.1088/1742-6596/1573/1/012022.
- [8] R. R. Putra, S. Idrus, J. T. Santoso, D. Aprilman, and P. T. Nguyen, "Decision support system in selecting additional employees using multi-factor evaluation process method," 2019.
- [9] S. Hendrian, A. K. Solihin, and G. K. Dewanti, "Implementasi Metode Analitical Hierarchy Process (AHP) Pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru SD Negeri Taruna Karya IV Bandung," *J. Ilm. Sist. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 4, no. 1, pp. 186–193, 2024.
- [10] N. Asnawi, H. A. Mumtahana, and J. A. Novitasari, "Sistem pendukung keputusan penilaian dosen terbaik menggunakan Metode MOORA," in *Proceedings of the National Conference on Electrical Engineering, Informatics, Industrial Technology, and Creative Media*, 2023, vol. 3, no. 1, pp. 869–875.
- [11] F. T. Wulandari, A. Triayudi, M. Mesran, and K. Sussolaikah, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode (COPRAS)," *J. Inf. Syst. Res.*, vol. 5, no. 2, pp. 592–602, 2024.
- [12] C. A. Gemawaty and Y. Yuliani, "Pemilihan Dosen Terbaik dengan Metode SAW (Simple Additive Weighting)," *JISAMAR (Journal Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.)*, vol. 7, no. 3, pp. 711–717, 2023.
- [13] D. V. Anggraini, A. J. Wahidin, M. F. Santoso, and Y. U. Budiman, "Penentuan Dosen Favorit Berdasarkan Umpan Balik Mahasiswa Menggunakan Simple Additive Weighting," *Justek J. Sains dan Teknol.*, vol. 7, no. 2, pp. 154–162, 2024, doi: <https://doi.org/10.31764/justek.v7i2.23552>.
- [14] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [15] P. S. Ramadhan and S. Nurarif, "Penerapan Multi Factor Evaluation Process Dalam Penerimaan Beasiswa Dosen Institusi," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2019, vol. 2, no. 1.
- [16] N. Susanti, "Implementation of the Multi Factor Evaluation Process (MFEP) Method in Making Decisions on Providing Assistance to Underprivileged Students," *IJICS (International J. Informatics Comput. Sci.)*, vol. 5, no. 3, pp. 336–343, 2021.