

Penerapan Metode Multi Factor Evaluation Process Pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Key Performance Indicator

Novita Iman Sari

Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Universitas Budi Darma, Medan, Indonesia
Email : novita99imansari@gmail.com

Abstrak—Dalam menentukan penilaian kinerja karyawan di Zeribowl group dibutuhkan beberapa factor penilaian. Faktor penilaian tersebut terdiri dari 4 factor alternatif sesuai stanart visi misi di perusahaan. Adapun alternatifnya meliputi jumlah hari kerja, disiplin kehadiran, ketelitian laporan, complain customer. Pengukuran kinerja karyawan mesti dilakukan dengan pertimbangan yang benar dalam pemberian penilaian terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan kolektif dari proses pengambilan keputusan. Proses penilaian kinerja karyawan saat ini masih dilakukan secara subjectif dan atas dsar penilaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga terkadang menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakadiln serta menimbulkan pertanyaan. Dengan adanya sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan ini maka kriteria-kriteria penentuan menjadi lebih jelas dan keputusan yang dihasilkan menjadi lebih akurat karena telah sesuai dengan fakta/kenyataan yang ada. Metode penyelesaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Multi Factor Evaluation Process (MFEP) berbasis Key Performance Indicator (KPI). Hasil penelitian yang dilakukan ini akan menghasilkan sebuah alternative yang membantu perusahaan untuk memberikan suatu keputusan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawannya yang terbaik.

Kata Kunci: MFEP; SPK; Penilaian Kinerja; KPI

Abstract—In determining the assessment of employee performance in the Zeribowl group, several assessment factors are needed. The assessment factor consists of 4 alternative factors according to the standard vision and mission in the company. The alternatives include the number of working days, attendance discipline, report accuracy, customer complaints. Employee performance measurement must be carried out with proper consideration in providing an assessment of employee performance using a collective approach to the decision-making process. The current employee performance appraisal process is still carried out subjectively and based on an assessment that has been determined by the company, so that sometimes it causes dissatisfaction and injustice and raises questions. The resulting data becomes more accurate because it is in accordance with the existing facts. The settlement method used in this study is the Multi Factor Evaluation Process (MFEP) based on Key Performance Indicators (KPI). The results of this research will produce an alternative that helps the company to provide a decision based on the results of the best employee performance appraisal.

Keywords: MFEP; SPK; Performance Appraisal; KPI

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan, dimana penilaian ini merupakan suatu bentuk proses evaluasi serta strategi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut defenisi para ahli disimpulkan secara umum penilaian karyawan merupakan sistem yang diterapkan dalam mengevaluasi kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Manfaatnya supaya para pekerja dapat fokus untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk melaporkan kondisi perusahaan kepada stakeholder perusahaan.

Zeribowl Group merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang F&B berkonsep taiwan street food. Zeribowl sendiri telah berdiri dari tahun 2014 dimulai dengan usaha online rumahan. Adapun perkembangan yang signifikan dari usaha ini tidak terlepas dari antusias masyarakat dan harga yang terjangkau menciptakan peminat zeribowl tersendiri. Dengan berkembang pesatnya usaha yang berkonsep taiwan street food ini merupakan berkat usaha pihak manajemen (pengusaha) serta kerja sama karyawannya dalam mengelola bisnis ini. Dari beberapa riset yang didapat dari wawancara dengan pembeli zeribowl ini dapat disimpulkan selain makanan yang enak faktor pelayanan sangat mendorong kemajuan dari usaha ini, serta riset dari review-review di media sosial pelayanan di zeribowl ini bagus dengan kualitas karyawan yang ramah, bersih, sopan dll. Dapat disimpulkan latar belakang hal ini juga berhubungan dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan yang dijalankan baik oleh karyawan sehingga dalam penerapannya mendapat *feedback* yang bagus dari pelanggan dan mendorong perkembangan bisnis perusahaan zeribowl.

Banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, yang tidak jarang dapat menimbulkan suatu *kesulitan* dalam pengambilan keputusan terbaik. Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan Zeribowl adalah kurangnya sikap profesionalisme manager dalam penentuan penilaian kinerja karyawan, yang mana hal tersebut merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena menyangkut hasil bonus maupun gaji yang akan di dapat pada setiap bulan penggajian, dengan kata lain dimana hal ini termasuk bagian dari penilaian siapa yang bagus dan tidak bagus kinerjanya. Akibat dari hal tersebut banyak timbul kekecewaan dan ketidakpuasan karyawan karena keputusan yang dianggap hanya sepihak dan tidak ada hasil yang akurat atas keputusan akhir dalam standar penilaiannya.

Metode Multifactor Evaluation Process (MFEP) adalah suatu metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan. Tahapan metode ini menggunakan dimana setiap kriteria yang telah ditentukan diberikan bobot (*weighting*). Kemudian setiap alternatif dievaluasi berdasarkan faktor pertimbangannya, dimana hasilnya alternatif dengan nilai

tertinggi merupakan solusi dalam penilaian nilai terbaik[1]–[5]. Penelitian sebelumnya Fazri, Ikwil[6] tentang sistem pendukung keputusan untuk menentukan penilaian kinerja kolektor PT. Capella Multidana. Pada penelitian ini penerapan metode MFEP merupakan suatu solusi yang efisien sebagai sistem pendukung keputusan dalam menentukan kinerja kolektor, karena langkah-langkah dalam penyelesaian untuk menghasilkan keputusannya cukup sederhana.

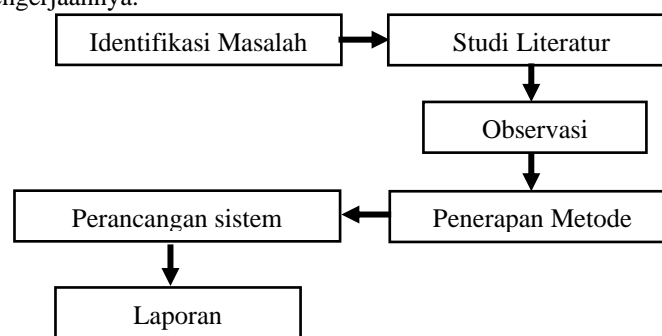
Penelitian Sulaehani, Ruhmi[7]” Penerapan Metode Multifactor Evaluation Process Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bantuan Jamban Keluarga Pada Kantor Desa Dulomo”. Dengan penerapan metode MFEP dalam sistem keputusan yang dibangun dapat mengefisienkan waktu serta menghasilkan keputusan yang lebih tepat, dimana dengan penerapan metodenya bahwa alternatif dengan nilai tertinggi berdasarkan kriteria yang telah di tetapkan merupakan solusi terbaik. Penelitian lainnya” SISTEM PENGUKURAN KINERJA GURU MENGGUNAKAN KEY PERFORMANCE INDICATORS DENGAN METODE MFEP”[8]. Demi efektifitas kerja dalam penilaian kinerja maka pengukuran kinerja yang tepat sangat diperlukan. Dalam pengukuran kinerja harus dilakukan secara subjektif dan intuitif, dimana perlu menimbang beberapa faktor yang berpengaruh dalam alternatif yang menjadi pilihan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan beberapa tahapan-tahapan. Metode mengumpulkan data yang dipakai agar mendapatkan data yang sangat diperlukan penulis yaitu sebagai berikut ;

1. Identifikasi Masalah, yaitu memahami dan mempelajari permasalahan yang ada sehingga dapat menyelesaikan masalah dalam penelitian yang dibahas.
2. Studi Literatur. Tahapan ini mengumpulkan data dan informasi dari buku, artikel jurnal dan situs internet seperti tulisan ilmiah yang berhubungan dengan pembahasan guna membantu penelitian ini.
3. Observasi. Tahapan ini bertujuan agar peneliti dapat mengambil data Alternatif dan Kriteria yang ada di tempat penelitian untuk dijadikan bahan data pengolahan dalam merancang sistem.
4. Penerapan Metode. Tahapan ini dilakukan untuk menerapkan metode dengan memasukan kriteria dan alternatif pada key performance karyawan kedalam rumus metode yang dipakai.
5. Perancangan sistem. Tahapan ini dimana peneliti membuat rancangan proses pengolahan data dengan menerapkan metode yang dipakai sehingga menghasilkan sebuah informasi.
6. Laporan. Tahapan terakhir ini dimana peneliti dapat membuat laporan mengenai hasil penelitian yang dibuat berdasarkan proses pengerjaannya.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

2.2 Penilaian Kinerja

Dalam suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tentu ada SOP yang harus dijalankan dengan baik oleh anggotanya. Dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusianya yang melaksanakan kebijakan yang ada di perusahaan tersebut dengan maksimal. Sehingga untuk mengontrol agar tujuan tersebut tetap tercapai maka perlu adanya evaluasi kinerja karyawannya agar dapat mengetahui adanya kendala maupun untuk cara mengatasi kendala nantinya. Penilaian kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Penilaian kinerja harus dilakukan dengan adil dimana harus ada ketetapan kriteria dan bobot alternatif yang akan dilakukan penilaian atas tingkat kinerja karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat *performance* kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya[9].

2.3 Multi Factor Evaluation Process (MFEP)

Multi factor Evaluation Process (MFEP) merupakan suatu metode dalam sistem pendukung keputusan dengan menggunakan weight sistem. Dalam penerapan metode ini perlu ditetapkan suatu kriteria dan bobot yang mempengaruhi faktor penilaian yang akan dibuat. Dimana hasil akhirnya akan dilakukan evaluasi yang berkaitan dengan kriteria-kriteria dan bobot yang menjadi pertimbangan. Metode MFEP menentukan bahwa hasil nilai tertinggi dari dari faktor-

faktor alternatif adalah solusi terbaik yang menjadi hasil keputusan[10]–[13].

Penggunaan model MFEP dapat direalisasikan dengan persamaan rumus berikut[7]:

$$Nbe = Nbf \times Nef \quad (1)$$

$$Tne = Nbe1 + Nbe2. \quad (2)$$

Keterangan:

Nbe : Nilai Bobot Evaluasi

Nef : Nilai Evaluasi Faktor

Nbf : Nilai Bobot Faktor

Tne : Total Nilai Evaluasi

2.4 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem Pendukung Keputusan merupakan alat bantu yang digunakan dalam penyelesaian pengambilan keputusan secara efektif. Sistem ini membantu dalam menentukan pengambilan keputusan yang dapat menjadi pertimbangan dalam penyelesaian suatu masalah. Konsep SPK bertujuan menyediakan informasi, membimbing, memberikan prediksi, serta mengarahkan opsi solusi agar dapat melakukan pengambilan keputusan dengan lebih baik"[14]–[17].

2.5 Key Performance Indicator (KPI)

KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan suatu standart penilaian yang ada dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Standart KPI menggambarkan efektivitas dalam pengukuran kesuksesan dalam suatu perusahaan. Perusahaan menggunakan KPI untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan kebijakan di dalam perusahaan berjalan dengan baik. Key performance indicator dapat dilakukan dalam periode tergantung perusahaan seperti dalam mingguan, bulanan, maupun tahunan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Penerapan Metode

Analisa disini menggunakan pemilihan kinerja karyawan sehingga dapat menentukan kinerja karyawan yang terbaik.

Tabel 1. Kriteria & Bobot

Kriteria	Keterangan	Bobot
C1	Jumlah Hari Kerja	0.3
C2	Disiplin Kehadiran	0.3
C3	Ketelitian Laporan	0.2
C4	Komplain Customer	0.2

Keterangan:

1. Jumlah hari kerja

Jumlah hari masuk kerja para karyawan yang dihitung dalam rentang tanggal dalam perbulannya. Dimana rentang nilai jumlah masuk : $\geq 31 = 6$, $\geq 28 - 30 = 5$, $\geq 25 - 27 = 4$, $\geq 22 - 24 = 3$, $\geq 20 - 21 = 2$, $\geq 18 - 19 = 1$, $\leq 17 = 0$.

2. Disiplin kehadiran

Kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban datang kerja sesuai ketentuan jam kerja. Dimana rentang nilai telat : 0 telat = 4, 1 – 15 menit = 3, 16 – 30 menit = 2, $\geq 31 - \leq 60$ menit = 1, ≥ 61 menit = 0.

3. Ketelitian laporan

Kesesuaian stok laporan barang terjual di sistem dengan stok barang riil yang ada. Dimana rentang nilai selisih : 0 selisih = 8, $\leq 2 = 7$, $> 2 =$ maka setiap selisih akan dinilai -1 dari bobot rentang nilai.

4. Komplain customer

Kesanggupan karyawan melaksanakan sistem kerja sesuai SOP perusahaan untuk menghindari adanya ketidakpuasan dari customer baik dari segi pelayanan maupun kualitas makanan. Dimana rentang nilai Komplain : 0 komplain = 3, $\leq 2 = 2$, $\geq 3 - 5 = 1$, $\geq 6 = 0$.

Tabel 2. Nilai Faktor Alternatif

Alternatif / Nama	Jumlah Hari Kerja	Disiplin Kehadiran	Ketelitian Laporan	Komplain Customer
Arifin	4	4	7	3
Dika	5	4	7	3
Dhea	6	4	4	3
Hilal	4	4	6	3
Jihan	4	3	8	2
Lioni	4	4	7	1

Alternatif / Nama	Jumlah Hari Kerja	Disiplin Kehadiran	Ketelitian Laporan	Komplain Customer
Nanda	4	3	7	3
Novita	4	4	7	3
Mita	4	4	6	2
Rizka	5	4	7	3

1. *Weight Evaluation* Jumlah Hari Kerja

- Narifin = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Ndika = $5 * 0.3$
 = 1.5
 Ndhea = $6 * 0.3$
 = 1.8
 Nhilal = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Njihan = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nlioni = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nnanda = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nnovita = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nmita = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nrizka = $5 * 0.3$
 = 1.5

2. *Weight Evaluation* Disiplin Kehadiran

- Narifin = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Ndika = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Ndhea = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nhilal = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Njihan = $3 * 0.3$
 = 0.9
 Nlioni = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nnanda = $3 * 0.3$
 = 0.9
 Nnovita = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nmita = $4 * 0.3$
 = 1.2
 Nrizka = $4 * 0.3$
 = 1.2

3. *Weight Evaluation* Ketelitian Laporan

- Narifin = $7 * 0.2$
 = 1
 Ndika = $7 * 0.2$
 = 1.4
 Ndhea = $4 * 0.2$
 = 0.8
 Nhilal = $6 * 0.2$
 = 1.2
 Njihan = $8 * 0.2$
 = 1.6
 Nlioni = $7 * 0.2$

	= 1.4
Nnanda	= 7 * 0.2
	= 1.4
Nnovita	= 7 * 0.2
	= 1.4
Nmita	= 6 * 0.2
	= 1.2
Nrizka	= 7 * 0.2
	= 1.4
4. <i>Weight Evaluation</i> Komplain Customer	
Narifin	= 3 * 0.2
	= 0.6
Ndika	= 3 * 0.2
	= 0.6
Ndhea	= 3 * 0.2
	= 0.6
Nhilal	= 3 * 0.2
	= 0.6
Njihhan	= 2 * 0.2
	= 0.4
Nlioni	= 1 * 0.2
	= 0.2
Nnanda	= 3 * 0.2
	= 0.6
Nnovita	= 3 * 0.2
	= 0.6
Nmita	= 2 * 0.2
	= 0.4
Nrizka	= 3 * 0.2
	= 0.6

Selanjutnya menjumlahkan seluruh hasil *Weight Evaluation* untuk memperoleh Total Nilai Evaluasi.

Tne arifin	= 1.2 + 1.2 + 1.4 + 0.6
	= 4.4
Tne dika	= 1.5 + 1.2 + 1.4 + 0.6
	= 4.7
Tne dhea	= 1.8 + 1.2 + 0.8 + 0.6
	= 4.4
Tne hilal	= 1.2 + 1.2 + 1.2 + 0.6
	= 4.2
Tne jihan	= 1.2 + 0.9 + 1.6 + 0.4
	= 4.1
Tne lioni	= 1.2 + 1.2 + 1.4 + 0.2
	= 4.0
Tne nanda	= 1.2 + 0.9 + 1.4 + 0.6
	= 4.1
Tne novita	= 1.2 + 1.2 + 1.4 + 0.6
	= 4.4
Tne mita	= 1.2 + 1.2 + 1.2 + 0.4
	= 4.0
Tne rizka	= 1.5 + 1.2 + 1.4 + 0.6
	= 4.7

Tabel 3. Total hasil Nilai Evaluasi

<u>Alternatif /Nama</u>	<u>Tne</u>
Arifin	4.4
Dika	4.7
Dhea	4.4
Hilal	4.2
Jihan	4.1
Lioni	4.0

Alternatif /Nama	Tne
Nanda	4.1
Novita	4.4
Mita	4.0
Rizka	4.7

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa **Dika dan Rizka** yang akan mendapatkan nilai tertinggi 4.7.

Tabel 4. Hasil Perengkingan

Kode	Nama Karyawan	Weight Evaluation	Rank
A2	Dika	4.7	1
A10	Rizka	4.7	2
A1	Arifin	4.4	3
A3	Dhea	4.4	4
A8	Novita	4.4	5
A4	Hilal	4.2	6
A5	Jihan	4.1	7
A7	Nanda	4.1	8
A6	Lioni	4.0	9
A9	Mita	4.0	10

3.2 Implementasi

Tampilan program pada penelitian ini merupakan hasil sistem yang telah dirancang sebelumnya sebagai sistem pendukung keputusan yang menyelesaikan permasalahan penilaian kinerja karyawan di Zeribowl Group.

1. Form Login

Rancangan form login merupakan form yang dipakai user untuk masuk ke sistem yang sudah dirancang. Berikut ini adalah gambar tampilan login yang dirancang pada penelitian ini.

Gambar 2. Form Login

2. Form Menu utama

Rancangan form menu utama merupakan form yang berfungsi untuk menampilkan gambaran menu utama untuk penilaian kinerja karyawan pada Zeribowl Group. Berikut dapat dilihat tampilan rancangan menu utama dibawah ini:

Gambar 3. Form Menu Utama

3. Form Alternatif

Form alternatif dirancang untuk melakukan proses memasukkan data dalam penilaian kinerja karyawan pada Zeribowl Group. Dibawah ini merupakan gambar tampilan form alternatif:

kode_alternatif	nama
A1	Arfin
A10	Rizka
A2	Dika
A3	Dhea
A4	Hilal
A5	Jihan

Gambar 4. Form Alternatif

4. Form Kriteria/Bobot

Rancangan *form* kriteria/bobot bertujuan untuk melakukan proses input data kriteria dan bobot yang akan dimasukkan kedalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan di *Zeribowl Group*. Gambar dibawah merupakan gambaran dari *form* kriteria/bobot.

kode_bobot	jumlah_hari_kerja	disiplin_kehadiran	ketelitian_laporan	komplain_customer
1	0.30	0.30	0.20	0.20

Gambar 5. Form Kriteria/Bobot

5. Hasil Pengujian

kode_alternatif	nama	jumlah_hari_kerja	disiplin_
A1	Arfin	4	0.30

Gambar 6. Hasil Perhitungan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan yang dianalisa dari Penerapan Metode Multi Factor Evaluation Process Pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Key Performance

Indicator (Studi Kasus : Zeribowl Group) sebagai berikut aplikasi ini di rancang untuk membantu pada bagian SDM , dimana proses penilaian kinerja karyawan berbasis *key performance indicator* dilakukan secara komputerisasi dengan *database mysql* dan rancangan form menggunakan *visual studio*. Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian kinerja karyawan berbasis *Key Performance Indicator* di *Zeribowl Group* dengan metode MFEP ini diharapkan dapat digunakan sebagai alat bantu bagi pengambil keputusan dengan berbasis pada sistem pendukung keputusan. Sistem ini dinilai dapat memberikan keputusan yang lebih efektif dalam pengambilan keputusannya, dikarenakan penilaian dengan sistem perhitungan yang terkomputersasi dari data yang digunakan, dan dapat melakukan perhitungan penilaian *key performance indicator* karyawan dengan waktu yang efisien.

REFERENCE

- [1] D. S. Rohmah and D. R. S. Saputro, "Clustering Data dengan Algoritme Fuzzy c-Means Berbasis Indeks Validitas Partition Coefficient and Exponential Separation (PCAES)," in *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2020, vol. 3, pp. 58–63.
- [2] H. Asnal, T. A. Fitri, and M. K. Anam, "Sistem Pendukung Keputusan Penunjukan Supplier Pengadaan Perangkat Kesehatan Pada Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Dengan Metode Multifactor Evaluation Process," *SATIN-Sains Dan Teknol. Inf.*, vol. 6, no. 1, pp. 98–105, 2020.
- [3] R. Y. Ningsih, D. Andreswari, and A. Johar, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Pemenang Tender Proyek Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process (MFEP)(Studi Kasus: Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Bengkulu)," *Rekursif J. Inform.*, vol. 7, no. 2, 2019.
- [4] S. Sriyanto, A. Buchori, A. Handayani, P. T. Nguyen, and H. Usman, "Implementation multi factor evaluation process (MFEP) decision support system for choosing the best elementary school teacher," *Int. J. Control Autom.*, vol. 13, no. 2, pp. 97–102, 2020.
- [5] 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, 2020, doi: 10.1088/1742-6596/1573/1/012022.
- [6] I. Fazri, "Penerapan Metode Multi Factor Evaluation Process (MFEP) Pada Penilaian Kinerja Kolektor Dalam Pengumpulan Dana Kredit Sepeda Motor," vol. 2, pp. 110–114, 2021, doi: 10.30865/json.v2i2.2449.
- [7] R. Sulaehani, "Penerapan Metode Multifactor Evaluation Process Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bantuan Jamban Keluarga Pada Kantor Desa Dulomo tentang Strategi Nasional Sanitasi Total Berbasis Masyarakat , jmban menggunakan penilaian secara subjektif . Penilaian calon penerima melakukan pengumpulan data dilihat dari KK Miskin selanjutkan".
- [8] C. Kurniawan and R. Agustina, "SISTEM PENGUKURAN KINERJA GURU MENGGUNAKAN KEY," vol. 1, pp. 121–128, 2018.
- [9] B. A. B. Ii, "No Title," no. 1, pp. 8–34, 2010.
- [10] M. Ikhlas, "Penerapan metode mfep (multifactor evaluation process) dalam pengambilan keputusan pemilihan bibit kelapa sawit terbaik," *J. Sains dan Teknol.*, vol. 19, no. 1, 2019.
- [11] I. Lestari, "ANALISA PERBADINGAN ALGORITMA GOLDBACH CODES DENGAN ALGORITMA SEQUITUR PADA KOMPRESI FILE TEXT MENGGUNAKAN METODE EXPONENTIAL," *Pelita Inform. Inf. dan Inform.*, vol. 8, no. 1, pp. 15–18, 2019.
- [12] S. Nainggolan, "Analisa Perbandingan Algoritma Goldbach Codes Dengan Algoritma Dynamic Markov Compression (DMC) Pada Kompresi File Teks Menggunakan Metode Eksponensial," *Maj. Ilm. INTI*, vol. 6, no. 3, pp. 395–399, 2019.
- [13] I. Almurtada and M. Syahrizal, "PENERAPAN ALGORITMA GOLDBACH CODES PADA KOMPRESI FILE TEKS TERENKRIPSI HILL CIHPER," *Pelita Inform. Inf. dan Inform.*, vol. 6, no. 4, pp. 473–478, 2021.
- [14] "Kesimpulan dari Sistem Pendukung Keputusan (kelas A)."
- [15] S. Sianturi and I. Mariami, "Penerapan Konsep Selection Decision System Untuk Menentukan Costumer Loyal All Star Dengan Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS) Pada PT . Mestika Sakti," no. x, pp. 1–13, 2020.
- [16] U. Habibah and M. Rosyda, "Sistem Pendukung Keputusan Penerima Bantuan Langsung Tunai Dana Desa di Pekandangan Menggunakan Metode AHP-TOPSIS," *J. Media Inform. Budidarma*, vol. 6, no. 1, p. 404, 2022, doi: 10.30865/mib.v6i1.3471.
- [17] M. Mayadi, R. W. P. Pamungkas, A. Azlan, K. Khairunnisa, and F. T. Waruwu, "Analisis Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kasi Terbaik Menerapkan Metode OCRA dengan Pembobotan Rank Order Centroid (ROC)," *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 3, no. 3, pp. 393–399, 2021, doi: 10.47065/bits.v3i3.1100.