Jejaring Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (JPPM)
SNARMUDIKA 2023
Seminar Nasional Riset Multidisiplin dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2023

Sekretariat : Perum Ranau Estate Blok D No. 3 Kel. Panggungjati, Kp. Pantogan Kec. Taktakan – Kota Serang, Provinsi Banten Kode pos : 42162
Web : www.jejaringppm.org E-mail : info@jejaringppm.org

PENENTUAN KRITERIA DAN SUB KRITERIA PENGUKURAN KINERJA DOSEN AMIK "XYZ" DENGAN MENGGUNAKAN METODE AHP

Ahmad Dedi Jubaedi[1], Saleh Dwiyatno[2], Adhe Safitri[3]
Teknik Informatika Universitas Serang Raya[1], Sistem Komputer Universitas Serang Raya[2],
Manajemen Informatika Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Serang[3]
Email : dedhiest@gmail.com[1], salehdwiyatno@gmail.com[2], adhe.Safitri86@gmail.com[3]

ABSTRAKSI
Sumber daya manusia dalam konteks lembaga perguruan tinggi yang paling pokok adalah dosen, karena dosen berhubungan langsung dengan upaya pemberian jasa akademik bagi mahasiswa, yang sesungguhnya merupakan core activity dari perguruan tinggi. Oleh karena itu peran dosen seyogyanya harus sangat signifikan dalam menciptakan nilai bagi perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan kriteria penilaian kinerja dosen sekaligus mengukurnya, untuk semua dosen tetap yang ada di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang. Metode yang dipakai adalah Analytical Hierarchy Process (AHP). Penelitian ini membuktikan bahwa metode AHP dapat diterapkan tidak hanya dalam bidang manajemen, tetapi juga dalam bidang pendidikan, dan dapat membantu dalam pengukuran kinerja dosen. Dari hasil pengolahan dan analisa data diperoleh kesimpulan bahwa urutan kepentingan kriteria dalam penilaian kinerja dosen ini adalah : Proses Belajar Mengajar (PBM), Waktu (WK), Kerapian (K), Karya Ilmiah (KI), Evaluasi Belajar (EB) dan Terjun Langsung ke Masyarakat (TLM). Dari pengukuran kinerja dosen dengan menggunakan kriteria-kriteria tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kinerja dosen berada pada kategori sedang. Salah satu rekomendasi yang diajukan dalam upaya peningkatan kinerja dosen adalah pihak kampus mengadakan seminar-seminar atau workshop-workshop khusus untuk dosen tentang metode pengajaran yang tepat atau metode pengajaran terbaru, sistem absensi bisa dengan mencantumkan barcode yang akan discan pada saat dosen yang bersangkutan akan masuk kelas, buat aturan baku dari pihak kampus tentang aturan dalam berbusana, pihak kampus bisa menyelenggarakan seminar atau workshop tentang karya ilmiah dengan mendatangkan pembicara dari luar, dosen selalu membuat soal-soal ujian yang berhubungan dengan materi yang diajarkan, dosen bisa bekerjasama dengan pihak kampus untuk menyelenggarakan pelatihan atau penataran kepada masyarakat tentang suatu ilmu pengetahuan atau suatu keahlian tertentu.

Kata Kunci: *perguruan tinggi, kriteria penilaian kinerja, kinerja dosen, pengukuran kinerja, AHP*

ABSTRACT
The most important human resource in the context of higher education institutions is lecturers, because lecturers are directly related to efforts to provide academic services. lecturers, because lecturers are directly related to efforts to provide academic services to students, which is actually the core activity of higher education institutions. for students, which is actually the core activity of higher education institutions. higher education. Therefore, the role of lecturers should be very significant in creating value for higher education institutions. creating value for higher education. This research aims to determine the criteria for assessing lecturer performance as well as measuring it, for all permanent lecturers in the Faculty of Engineering, Universitas Muhammadiyah Tangerang. permanent lecturers at the Faculty of Engineering, University of Muhammadiyah Tangerang. The method used is Analytical Hierarchy Process (AHP). This research proves that the AHP method can be applied not only in the field of management, but also in the field of education. management, but also in the field of education, and can help in measuring lecturer performance. lecturer performance. From the results of data processing and analysis, it is concluded that the order of importance of the criteria in the assessment of lecturer performance is: Teaching and Learning Process (PBM), Time (WK), Neatness (K), Scientific Work (KI), Learning Evaluation (EB) and Directly to the Community (TLM). The measurement of lecturer performance using these criteria shows that the average lecturer performance is in the medium category. One of the recommendations proposed in an effort to improve lecturer performance is that the campus holds seminars or special workshops for lecturers on appropriate teaching methods or the latest teaching methods, the attendance system can include a barcode that will be scanned when the lecturer concerned will enter the class, make standard rules from the campus about the rules in dress, the campus can organize seminars or

workshops on scientific work by inviting outside speakers, lecturers always make exam questions related to the material being taught, lecturers can collaborate with the campus to organize training or upgrading to the community about a certain science or expertise.

Keywords: *higher education, performance appraisal criteria, lecturer performance, performance measurement, AHP*

Penulis Korespondensi
Ahmad Dedi Jubaed

This is an open access article under the CC–BY-NC-SA license

Tanggal Submit : 18/11/2023
Tanggal Diterima : 22/11/2023
Tanggal Terbit : 15/12/2023

Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0) International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Publisher's Note: JPPM stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

I. PENDAHULUAN

Dosen merupakan tenaga Pendidik profesional dan juga seorang ilmuwan dimana tugas utamanya adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, seperti yang diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 (Bab I pasal 1 ayat 2) [1] dan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 [2]. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan [3]

Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999 [4], adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini, merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa [3]. Sebagai tenaga pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan [5].

Sumber daya manusia dalam konteks lembaga perguruan tinggi yang paling pokok adalah dosen, karena dosen berhubungan langsung dengan upaya pemberian jasa akademik bagi mahasiswa, yang sesungguhnya merupakan core activity dari perguruan tinggi. Oleh karena itu peran dosen seyogyanya harus sangat signifikan dalam menciptakan nilai bagi perguruan tinggi [6]. Peningkatan nilai bagi organisasi, termasuk di dalamnya perguruan tinggi merupakan isu penting yang harus diusung untuk memenangkan kompetisi organisasi di masa depan, yang disupport oleh seluruh lini civitas akademika dan sumber daya profesional. Sebagai seorang profesional dalam bidangnya, kinerja dosen juga perlu dinilai .

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut, sesuai dengan peranannya [7]. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi [8]. Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya [6].

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik dari efektivitas operasional suatu organisasi dan personalnya, berdasarkan sasaran strategik, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Secara umum penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi performa atau kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkannya . Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi [9].

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya.

Merujuk pada pemikiran diatas, maka penelitian dan analisa terhadap kinerja dosen tetap khususnya dosen AMIK XYZ dilakukan. Sebagai informasi, dari sejak berdirinya yaitu pada tahun 2001, jumlah mahasiswa baru yang terdaftar di AMIK XYZ mengalami peningkatan yang begitu fenomenal. Dari tahun ke tahun jumlah mahasiswa terus meningkat. Seiring dengan jumlah mahasiswa yang terus meningkat, maka diperlukan jumlah dosen yang lebih banyak dan berkualitas. Untuk mengetahui kualitas dosen yang ada, harus dilakukan penilaian kinerja terhadap dosen-dosen tersebut karena dari sejak berdirinya tahun 2001 sampai 2023 ini belum pernah dilakukan pengukuran tentang penilaian kinerja dosen-dosen tetap yang ada di AMIK XYZ sehingga tidak diketahui kualitas dosen saat ini.

Metode yang akan digunakan dalam mengidentifikasi item-item penilaian kinerja dosen AMIK XYZ adalah metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Peralatan utama AHP adalah sebuah hierarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia [10]. Keberadaan hierarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu bentuk hierarki [11].

Analitycal Hierarchy Process memiliki banyak keunggulan dalam menjelaskan proses pengambilan keputusan. Salah satunya adalah dapat digambarkan secara grafis sehingga mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan [10]. AHP merupakan metode yang sangat powerfull dalam menyelesaikan masalah yang rumit [12]. AHP telah digunakan pada berbagai bidang ilmu mulai dari ekonomi, kebijakan publik sampai pengambilan keputusan. Suatu persoalan akan diselesaikan dalam suatu kerangka pemikiran yang terorganisir sehingga dapat diekspresikan untuk mengambil keputusan yang efektif sehingga persoalan yang kompleks bisa disederhanakan dan dipercepat proses pengambilan keputusannya [13].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisa adalah :

1. Item-item penilaian kinerja apa saja yang bisa diidentifikasi dengan AHP untuk dijadikan kriteria dan sub kriteria yang sesuai dalam pengukuran kinerja dosen yang meliputi Tri Dharma Perguruan Tinggi di AMIK XYZ?
2. Berapa capaian kinerja dosen yang diperoleh dari setiap dosen tetap masing-masing program studi di AMIK XYZ?

II. PENELITIAN YANG TERKAIT

Pembahasan penelitian mengenai pengukuran kinerja Dosen telah banyak dilakukan dengan bermacam objek dan metode yang digunakan, ada beberapa metode yang digunakan pada penelitian terdahulu diantaranya metode TOPSIS, SAW, MAUT, Hybrid AHP, dan Fuzzy AHP. Dari hasil penelitian menggunakan metode TOPSIS, SAW, MAUT, Hybrid AHP, dan Fuzzy AHP terdapat kekurangan seperti proses masih dilakukan secara manual sehingga ketelitian dalam memproses data harus diperhatikan namun pada metode AHP memiliki hasil yang bagus akan tetapi perlu di kombinasikan dngan metode yang lain dalam proses perangkingan setiap alternatif yang dipilih.. Beberapa penelitian juga banyak menerapkan AHP untuk penilaian kinerja karyawan atau Dosen, Penilaian Kinerja Karyawan [14], Penilaian Kinerja Dosen [15] [16]

III. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain riset adalah kerangka kerja atau rencana untuk melakukan studi yang akan digunakan sebagai pedoman dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Jenis desain riset yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Riset Eksploratori yaitu Desain riset yang lebih menekankan pada pengumpulan ide-ide dan masukan-masukan dimana hal ini khusus berguna untuk memecahkan masalah yang luas dan samar menjadi sub masalah yang lebih sempit dan lebih tepat.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Variabel Pendidikan dan Pengajaran, Variabel Penelitian dan Pengembangan Ilmu, Variabel Pengabdian Masyarakat,

3. Pendekatan Penelitian

Langkah awal penelitian ini dimulai dengan pendekatan kualitatif (*qualitative research*), di mana dalam proses penelitiannya didasari oleh teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti untuk menemukan solusi dalam permasalahan tersebut. Langkah ini menghasilkan sejumlah kuisioner yang selanjutnya akan dikelompokkan menjadi kriteria dan sub kriteria yang dibutuhkan. Dalam langkah berikutnya, penelitian melalui pendekatan kualitatif ini diolah menjadi pendekatan kuantitif dengan menggunakan metode *Analitycal Hierarchy Process (AHP)* untuk menentukan tingkat kepentingan kriteria dan sub kriteria, dan Skala Likert untuk pengukuran kinerja dosen.

4. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah setiap hal dalam suatu penelitian yang datanya ingin diperoleh. Dinamakan variabel karena nilai dari data tersebut beragam. Variabel yang di pakai dalam penelitian kinerja dosen tetap Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang ini adalah: (a) Variabel pendidikan dan pengajaran, (b) Variabel penelitian dan pengembangan ilmu, (c) Variabel pengabdian masyarakat

Kriteria dan sub kriteria yang ada dalam ketiga variabel di atas mengacu pada penelitian-penelitian yang dikeluarkan oleh MenRistekDikti. Beberapa definisi konsep yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah :

a. *"performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Bernardin& Russsel).

b. Simanjuntak (2005) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.
c. Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan

Definisi operasional variabel dapat dilakukan dengan melihat pada dimensi perilaku atau sifat suatu konsep dan selanjutnya menjabarkan ke dalam elemen atau indikator yang dapat diamati dan diukur. Definisi operasional variabel untuk kinerja dosen dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Pendidikan dan pengajaran	1. Disiplin Waktu	1. Ketepatan waktu mengajar/memulai perkuliahan 2. Kehadiran sesuai dengan jadwal yan sudah ditentukan 3. Kedisiplinan dosen terhadap alokasi waktu yang diberikan 4. Jumlah kehadiran dosen dalam memberikan kuliah satu semester 5. Pelaksanaan ujian (UTS dan UAS) sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan
		2. Proses Belajar mengajar	1. Kemampuan dosen dalam menyampaikan materi 2. Kemampuan dosen dalam menjawab pertanyaan mahasiswa 3. Kemampuan dosen mendorong mahasiswa untuk berperan aktif dalam bertanya 4. Penjelasan dosen tentang satuan acara perkuliahan 5. Kemampuan dosen dalam menciptakan suasana kondusif 6. Penggunaan metode yang tepat sesuai dengan tema atau materi yang diajarkan 7. Penggunaan infokus saat mengajar 8. Keterbukaan dosen dalam menilai tugas 9. Keterbukaan dosen dalam menilai UTS dan UAS
		3. Evaluasi belajar	1. Adanya korelasi antara soal dengan materi yang diajarkan 2. Bentuk soal/pertanyaan mudah dipahami dan tidak membingungkan
		4. Kerapian	1. Berpakaian rapi 2. Berpakaian sopan 3. Tingkat kebersihan dosen 4. Keserasian dalam berpakaian
2.	Penelitian dan Pengembangan ilmu	Karya ilmiah	1. Menghasilkan karya ilmiah 2. Menterjemahkan/menyadur buku ilmiah 3. Mengedit/menyunting karya ilmiah 4. Membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan 5. Membuat rancangan dan karya teknologi yang tidak dipatenkan 6. Menyampaikan orasi ilmiah, pembicara seminar
3	Pengabdian masyarakat	Terjun langsung ke masyarakat	1. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara 2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat 3. Memberikan pelatihan/penyuluhan kepada masyarakat 4. Memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah

Ada dua jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder

1. Data primer merupakan data yang didapat/dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya. Data primer biasanya disebut dengan data asli. data baru yang mempunyai sifat *up to date*. Untuk memperoleh data primer, peneliti wajib mengumpulkannya secara langsung. Cara yang bisa digunakan peneliti untuk mencari data primer yaitu observasi, diskusi terfokus, wawancara serta penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder merupakan data yang didapat/dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang sudah ada dalam artian peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder bisa didapat dari berbagai sumber misalnya Biro Pusat Statistik yang biasanya disingkat dengan BPS, jurnal buku, laporan dan lain sebagainya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.

1. Responden kuesioner untuk menentukan kriteria dan sub kriteria pada kuisioner perbandingan berpasangan adalah tujuh (7) orang terpilih yang *expert* dalam bidang pendidikan
2. Responden kuesioner untuk variabel Pendidikan dan Pengajaran adalah 30 orang mahasiswa jurusan AMIK XYZ.
3. Responden kuisioner untuk variabel Penelitian dan Pengembangan Ilmu serta Pengabdian masyarakat adalah dosen yang bersangkutan yang kinerjanya akan diukur.

Data sekunder didapat dari bagian kepegawaian AMIK XYZ, dimana data yang diperoleh adalah:

1. Data jumlah dosen tetap dan dosen tidak tetap AMIK XYZ.
2. Data-data dosen tetap AMIK XYZ.
3. Data jumlah mahasiswa baru yang ada di jurusan Teknik Informatika, Teknik Industri, Teknik Mesin, Teknik Sipil dan Teknik Elektro mulai dari AMIK XYZ berdiri yaitu tahun ajaran 2001/2002 sampai sekarang.
4. Data *Campus Profile* dan sejarah berdirinya AMIK XYZ.

6. Populasi dan Sampel

Populasi adalah *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sampel adalah Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.

1. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen yang mengajar di AMIK XYZ sebanyak 98 orang.
2. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah dosen tetap AMIK XYZ.
3. Ukuran sampelnya 23 orang
4. Cara memilihnya tidak melalui pemilihan tertentu karena yang masuk ke dalam sampel penelitian ini adalah semua dosen tetap.

7. Metode Analisis

Metode yang dipakai untuk mengolah dan menganalisis data yang sudah dikumpulkan adalah Metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP). Dimana dalam metode ini hal pertama yang dilakukan adalah mengidentifikasi item-item kriteria dan sub kriteria yang menunjang kinerja dosen tetap AMIK XYZ untuk kemudian ditentukan skala prioritas dan angka skalanya dengan memakai tabel Skala Penilaian Perbandingan Pasangan, kemudian dibuatkan matrik dan pembobotan/*eigen Vector*. Cara menentukan *Eigen Vector* adalah :

1. Matriks dikuadratkan
2. Matriks hasil kuadrat kemudian dibentuk vektor dengan cara menjumlah tiap barisnya
3. Vektor dinormalisasikan dengan cara membagi tiap elemen dengan jumlahnya
4. Hasilnya adalah berupa *Eigen Vector*

Selanjutnya menghitung konsistensi rasio dati tiap tabel, kalau konsistensi rasionya konsisten yaitu CR < 0.1, berarti hasil kuisioner di atas sudah konsisten dan dapat dilanjutkan ke tahap perankingan.

Rumusnya :

Indeks konsistensi : $CI = \frac{\lambda \max - n}{n-1}$ (1)

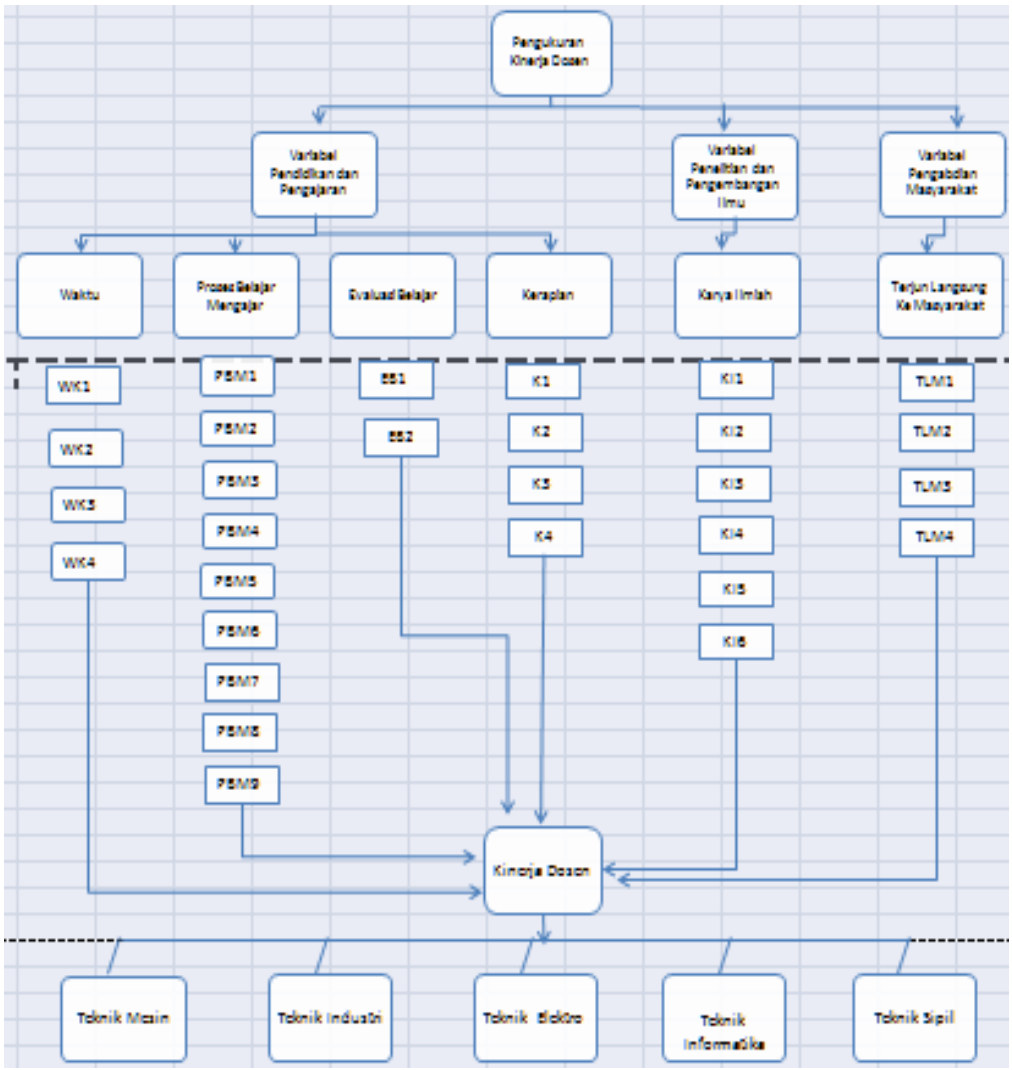
Consistency Ratio : $CR = \frac{CI}{IR}$ (2)

Tahap selanjutnya adalah menghitung kinerja masing-masing dosen tetap dari setiap program studi yang ada di AMIK XYZ. Setelah kuisioner tahap ke-2 terkumpul kemudian diolah dengan memakai skala Likert, terakhir adalah menghitung capaian kinerja dosen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Susunan Hierarki

Dalam Gambar 1. dapat dilihat susunan hierarki kriteria dan sub kriteria. Ada 6 kriteria yang akan diukur yaitu waktu (5 sub kriteria), proses belajar mengajar (9 sub kriteria), evaluasi belajar (2 sub kriteria), kerapian (4 sub kriteria), karya ilmiah (6 sub kriteria), dan terjun langsung ke masyarakat (4 sub kriteria).



Gambar 1. Susunan hirarki kriteria dan sub kriteria yang akan diukur

2. Penentuan Kriteria dan Sub Kriteria

Pada pengolahan data AMIK XYZ, dimana metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), diperlukan data-data yang menjadi kriteria-kriteria dan sub kriteria-sub kriteria yang mendukung proses pengolahan data tersebut.

Untuk variabel pendidikan dan pengajaran ada empat kriteria yaitu : kriteria waktu, kriteria proses belajar mengajar, kriteria evaluasi belajar dan kriteria kerapian. Untuk variabel penelitian dan pengembangan ilmu ada satu kriteria yaitu kriteria karya ilmiah. Untuk variabel pengabdian masyarakat ada satu kriteria yaitu kriteria terjun langsung ke masyarakat.

Tabel 2. Tabel Kriteria dari Variabel

Pendidikan dan Pengajaran	Penelitian dan Pengembangan Ilmu	Pengabdian Masyarakat
✓ **Waktu** ✓ **Proses belajar mengajar** ✓ **Evaluasi belajar** ✓ **kerapian**	✓ karya ilmiah	✓ Terjun langsung ke Masyarakat

Tabel 3. Tabel Sub Kriteria Waktu

No	Sub Kriteria Waktu	Notasi
1	Kehadiran dosen tepat waktu saat memulai perkuliahan	KWK1
2	Kehadiran dosen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan	KWK2
3	Kedisiplinan dosen terhadap alokasi waktu yang diberikan	KWK3
4	Jumlah kehadiran dosen dalam memberikan kulliah satu semester	KWK4
5	Pelaksanaan ujian dosen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan	KWK5

Tabel 4. Tabel Sub Kriteria Proses Belajar Mengajar

No	Sub Kriteria Proses Belajar Mengajar	Notasi
1	Kemampuan dosen dalam menyampaikan materi	KPBM1
2	Kemampuan dosen dalam menjawab pertanyaan mahasiswa	KPBM2
3	Kemampuan dosen mendorong mahasiswa untuk aktif bertanya	KPBM3
4	Penjelasan dosen tentang Satuan Acara Perkuliahan	KPBM4
5	Kemampuan dosen dalam menciptakan suasana kondusif	KPBM5
6	Dosen sudah menggunakan metode yg tepat sesuai dg tema atau materi yg diajarkan	KPBM6
7	Dosen selalu menggunakan infokus saat mengajar	KPBM7
8	Keterbukaan dosen dalam menilai tugas	KPBM8
9	Keterbukaan dosen menilai UTS dan UAS	KPBM9

Tabel 5. Tabel Sub Kriteria Evaluasi Belajar

No	Sub Kriteria Evaluasi Belajar	Notasi
1	Adanya korelasi antara soal dengan materi yang diajarkan	KEB1
2	Bentuk soal atau pertanyaan ujian mudah dipahami dan tidak membingungkan	KEB2

Tabel 6. Tabel Sub Kriteria Kerapian

No	Sub Kriteria Kerapian	Notasi
1	Dosen berpakaian rapi	KK1
2	Dosen berpakaian sopan	KK2
3	Tingkat kebersihan dosen	KK3
4	Pakaian yang dikenakan dosen sangat serasi	KK4

Tabel 6. Tabel Sub Kriteria Karya Ilmiah

No	Sub Kriteria Karya Ilmiah	Notasi
1	Menghasilkan karya ilmiah	KKI1
2	Menerjemahkan /menyadur buku ilmiah	KKI2
3	Mengedit/menyunting karya ilmiah	KKI3
4	Membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan	KKI4
5	Membuat rancangan dan karya teknologi yang tidak dipatenkan	KKI5
6	Menyampaikan orasi ilmiah, pembicara seminar	KKI6

Tabel 7. Tabel Sub Kriteria Terjun Langsung Ke Masyarakat

No	Sub Kriteria Terjun Langsung Ke Masyarakat	Notasi
1	Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan / pejabat negara	KTLM1
2	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat	KTLM2
3	Membuat program pelatihan atau penyuluhan atau penataran kepada masyarakat	KTLM3
4	membuat program pelayanan kepada mayarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah atau pembangunan sesuai dengan bidang ilmunya.	KTLM4

3. PEMBAHASAN

1) Temuan Utama

Dari hasil pengolahan dan analisa data, ada beberapa temuan utama yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini, yaitu item-item penilaian kinerja dosen dan bobot penilaian capaian kinerja dosen tetap dari setiap program studi yang ada di AMIK XYZ.

2) Item-Item Penilaian Kinerja Dosen

Untuk item-item penilaian kinerja, ada dua hal yang diukur dan diidentifikasi yaitu kriteria dan sub kriteria.

3) Item-Item Penilaian Kriteria

Urutan tingkat kepentingan dari kriteria kinerja seorang dosen adalah: (1) Proses belajar mengajar, (2) Waktu, (3) Kerapian, (4) Karya ilmiah, (5) Evaluasi belajar, dan (6) Terjun langsung ke masyarakat.

Proses belajar mengajar mempunyai tingkat kepentingan yang paling tinggi dalam penilaian kinerja, karena faktor utama berlangsungnya suatu perkuliahan adalah proses belajar mengajar. Urutan tingkat kepentingan kedua adalah waktu. Bobot yang diperoleh proses belajar mengajar dan waktu hanya selisih 0.2, ini artinya bahwa waktu memberi kontribusi cukup besar dalam mendukung proses perkuliahan berjalan lancar.

Urutan tingkat kepentingan ketiga adalah kerapian. Penampilan seorang dosen dituntut sesuai dengan profesionalismenya sebagai pendidik dan pengajar. Kerapian yang dicerminkan dari penampilan seorang dosen akan menambah wibawa dan membawa berpengaruh terhadap suasana kondusif dalam proses belajar mengajar.

Urutan tingkat kepentingan keempat adalah karya ilmiah. Tugas penting kedua seorang dosen adalah mengadakan penelitian dan menghasilkan suatu karya ilmiah. Bisa berbentuk buku yang dipublikasikan secara nasional atau hanya tempat-tempat tertentu seperti hanya dikampus dimana dosen yang bersangkutan mengajar, atau berbentuk rancangan teknologi yang dipatenkan atau yang tidak dipatenkan. Karya ilmiah adalah salah satu aplikasi dari keilmuan, jadi minimal satu tahun satu kali dosen harus menghasilkan karya ilmiah. Ini bisa menjadi tambahan nilai bagi dosen yang bersangkutan dan juga bagi institusi tempat dosen tersebut mengajar.

Urutan tingkat kepentingan kelima adalah evaluasi belajar. Evaluasi belajar adalah salah satu KPI dari keberhasilan suatu proses belajar mengajar. Kalau mahasiswa rata-rata mendapat nilai bagus dari suatu mata kuliah, maka dosen yang mengampu mata kuliah tersebut dinyatakan telah berhasil dalam proses belajar mengajarnya. Sebaliknya, jika mahasiswa yang mendapat nilai bagus hanya sebagian kecil, maka dosen yang mengampu mata kuliah tersebut dinyatakan kurang berhasil dalam proses belajar mengajarnya.

Urutan tingkat kepentingan yang keenam adalah terjun langsung ke masyarakat. Alasannya menjadi urutan yang terakhir adalah karena hal-hal yang menyangkut langsung dalam lingkungan kampus menjadi prioritas utama bagi seorang dosen dibanding hal-hal yang menyangkut luar lingkungan kampus.

4) Item-Item Penilaian Sub Kriteria

Dari hasil kuisioner dan pengolahan data, didapatkan urutan tingkat kepentingan sub kriteria dari setiap kriteria yang diukur.

Proses Belajar Mengajar

Urutan tingkat kepentingannya adalah :

a. Kemampuan dosen dalam menyampaikan materi. Ini adalah hal utama dalam memulai suatu proses perkuliahan, apabila dosen tidak mempunyai kemampuan dalam menerangkan dan menyampaikan isi materi ke mahasiswanya, maka apa yang dosen sampaikan tidak akan membuat mahasiswa memahaminya.
b. Kemampuan dosen dalam menjawab pertanyaan mahasiswa. Dosen harus mempunyai *skill* dalam menjawab pertanyaan mahasiswa, ini sangat penting untuk menambah ilmu mahasiswa yang bersangkutan.

c. Kemampuan dosen mendorong mahasiswa untuk aktif bertanya, ini juga penting untuk membuat suasana perkuliahan menjadi ajang diskusi yang bermanfaat.
d. Kemampuan dosen dalam menciptakan suasana kondusif. Dengan suasana kondusif, maka materi yang disampaikan dosen akan mudah terserap oleh mahasiswa.
e. Dosen sudah menggunakan metode yang tepat sesuai dengan tema atau materi yang diajarkan. Dengan metode yang tepat dan sesuai, apa yang menjadi materi dari dosen yang bersangkutan akan mudah tersampaikan dengan baik kepada mahasiswanya juga mudah dipahami.
f. Keterbukaan dosen menilai UTS dan UAS. Mahasiswa harus tahu komposisi dari nilai seluruhnya, sehingga nilai UTS dan nilai UAS harus diketahui secara jelas oleh mahasiswa.
g. Keterbukaan dosen dalam menilai tugas. Untuk nilai tugas, dosen harus menyampaikan setiap nilai tugas yang dikumpulkan mahasiswa, dosen harus menghargai apa yang sudah dikerjakan oleh mahasiswa.
h. Penjelasan dosen tentang Satuan Acara Perkuliahan. Disetiap awal semester, pada perkuliahan pertama, dosen wajib menyampaikan SAP terlebih dahulu kepada mahasiswa, jadi mahasiswa tahu materi apa saja yang akan didapatkan pada mata kuliah tersebut, dan ini dapat membantu mahasiswa yang ingin mencari referensi lain selain dari apa yang didapat dari dosen yang bersangkutan.
i. Dosen selalu menggunakan infokus saat mengajar. Ini bukan hal yang sangat penting, karena khusus untuk mata kuliah yang banyak memakai hitungan, biasanya dosen lebih nyaman menerangkannya lewat *whiteboard* dan mahasiswa lebih mudah untuk mengerti apa yang disampaikan dosen tersebut.

Waktu

Urutan tingkat kepentingannya adalah :

a. Kedisiplinan dosen terhadap alokasi waktu yang diberikan, ini menjadi urutan tingkat kepentingan paling utama, karena kalau dosen tidak disiplin terhadap waktu maka proses belajar mengajar di kelas menjadi tidak efektif.
b. Kehadiran dosen tepat waktu saat memulai perkuliahan, apabila dosen datang ke kelas terlambat, maka bisa di pastikan bahwa materi perkuliahan yang ditargetkan tersampaikan saat itu tidak bisa tersampaikan dengan baik.
c. Kehadiran dosen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, apabila dosen hadir tidak sesuai jadwal, maka jadwal untuk dosen berikutnya menjadi tidak teratur.
d. Jumlah kehadiran dosen dalam memberikan kulliah satu semester, diharapkan untuk dosen bisa memenuhi jumlah kehadiran dalam satu semester yaitu 14x kehadiran, supaya apa yang menjadi SAP dalam semester tersebut bisa terpenuhi.
e. Pelaksanaan ujian dosen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, hal ini berkaitan dengan jumlah kehadiran dosen dalam satu semester, apabila jumlah kehadirannya sesuai, maka pelaksanaan ujian pun bisa sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Kerapian

Urutan tingkat kepentingannya adalah :

a. Dosen berpakaian sopan. Jelas bahwa apabila dosen tidak bisa berpakaian sopan, dosen tersebut tidak mencerminkan sebagai pendidik dan pengajar, dan dosen tersebut termasuk ke dalam dosen yang tidak mempunyai etika berpakaian.
b. Dosen berpakaian rapi. Selain harus berpakaian sopan, dosen pun harus bisa berpakaian rapi. Ini dapat menjadi nilai lebih di mata mahasiswa.
c. Tingkat kebersihan dosen. Satu hal yang harus sangat diperhatikan dosen dalam berpenampilan adalah tingkat kebersihannya, jangan sampai dosen kelihatan tidak bersih dan menjadi bahan pembicaraan mahasiswa.
d. Pakaian yang dikenakan dosen sangat serasi. Ini yang bisa menyempurnakan penampilan dosen dimata mahasiswa. Dengan berpakaian yang serasi itu akan menjadi *looks good* dimata mahasiswa, dan mungkin saja itu akan mendukung untuk menciptakan suasana kondusif selama perkuliahan berlangsung.

Karya Ilmiah

Urutan tingkat kepentingannya adalah :

a. Membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan. Dengan menghasilkan rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan, artinya dosen tersebut telah mengaplikasikan keilmuannya, dan ini merupakan urutan dengan tingkat kepentingan tertinggi untuk karya ilmiah. Selain itu, hal ini akan membuat nama dosen yang membuat rancangan tersebut dikenal, apalagi kalau dipatenkan di tingkat internasional, seluruh dunia akan tahu nama dan ciptaan dari dosen tersebut.

b. Menghasilkan karya ilmiah. Menghasilkan karya ilmiah hampir sama pentingnya dengan membuat karya teknologi yang dipatenkan, terlebih kalau hasil karya ilmiahnya banyak dipakai sebagai referensi bagi dosen-dosen yang lain, itu sebabnya urutan tingkat kepentingannya ada diurutan kedua.
c. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah. Sebelum menghasilkan karya ilmiah, terlebih dahulu para dosen mencoba menerjemahkan/menyadur karya ilmiah, selain sebagai pembelajaran, dosen yang menyadur buku ilmiah akan lebih mengerti tentang isi buku yang disadur dan memungkinkan pada suatu saat buku yang disadurnya bisa menjadi referensi pada saat penyadur akan membuat karya ilmiah.
d. Mengedit/menyunting karya ilmiah. Ini dapat menjadi langkah awal dosen pemula pada saat akan mulai menjalankan suatu penelitian.
e. Menyampaikan orasi ilmiah, pembicara seminar, dengan menyampaikan orasi ilmiah dalam suatu acara atau menjadi pembicara seminar, selain dapat menyampaikan ilmu pengetahuannya, nama dosen pun dapat menjadi lebih terkenal diluar kalangan kampus.
f. Membuat rancangan dan karya teknologi yang tidak dipatenkan. Hasil dari rancangan tersebut dapat dipakai di kalangan kampus tempat dosen tersebut mengajar dan urutan kepentingannya ada diurutan terakhir untuk kriteria karya ilmiah.

Evaluasi Belajar

Urutan tingkat kepentingannya adalah :

a. Adanya korelasi antara soal dengan materi yang diajarkan, ini menjadi urutan pertama dalam evaluasi belajar. Kalau dalam soal ujian tidak ada korelasinya antara soal dengan materi yang diajarkan, maka materi yang diajarkan tidak akan terevaluasi dengan baik.
b. Bentuk soal atau pertanyaan ujian mudah dipahami dan tidak membingungkan. Ini berhubungan dengan nilai akhir yang akan didapatkan oleh mahasiswa, apabila pertanyaan ujian mudah dipahami, maka mahasiswa akan mudah pula dalam mengerjakan soal yang diberikan, tentunya nilai yang dihasilkan akan memuaskan.

Terjun Langsung Ke Masyarakat

Urutan tingkat kepentingannya adalah :

a. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat. Dengan mengaplikasikan pengembangan hasil pendidikannya kepada masyarakat dan bermanfaat bagi masyarakat, itu menjadi indikator utama keberhasilan dosen tersebut dalam hal mengabdi kepada masyarakat.
b. Membuat program pelayanan kepada mayarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah atau pembangunan sesuai dengan bidang ilmunya. Dalam hal ini, dosen sudah turut serta dalam memajukan kehidupan bermasyarakat.
c. Membuat program pelatihan atau penyuluhan atau penataran kepada masyarakat, hal ini umumnya diberikan kepada masyarakat yang berada di desa pinggiran atau dipelosok desa atau masyarakat yang tidak dapat mengenyam pendidikan yang lebih tinggi lagi. Dosen bisa turut andil dalam memajukan pendidikan atau keahlian untuk masyarakat tersebut.

Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat Negara. Ini adalah poin terakhir dari bentuk pengabdian dosen kepada masyarakat, yang harus diingat oleh dosen tersebut adalah menjadi seorang pejabat yang amanah dan mampu menyampaikan aspirasi dan keinginan masyarakat.

V. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengumpulan, pengolahan, analisa dan pembahasan pada data-data dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Item-item penilaian kinerja dosen yang dipakai untuk mengukur kinerja dosen di AMIK XYZ terdiri dari enam kriteria, dan masing-masing dari kriteria itu memiliki beberapa sub kriteria. Adapun item-item berdasarkan urutan tingkat kepentingan kriteria dan sub kriterianya adalah :
    1) Kriteria proses belajar mengajar, terdiri dari Sembilan sub kriteria yaitu: (1) Kemampuan dosen dalam menyampaikan materi, (2) Kemampuan dosen dalam menjawab pertanyaan mahasiswa, (3) Kemampuan dosen mendorong mahasiswa untuk aktif bertanya Kemampuan dosen dalam menciptakan suasana kondusif, (4) Dosen sudah menggunakan metode yang tepat sesuai dengan tema atau materi yang diajarkan Keterbukaan dosen dalam menilai UTS dan UAS Keterbukaan dosen dalam menilai tugas, (5) Penjelasan dosen tentang Satuan Acara Perkuliahan, (6) Dosen selalu menggunakan infkus saat mengajar
    2) Kriteria waktu, terdiri dari lima subkriteria yaitu: (1) Kehadiran dosen tepat waktu saat memulai perkuliahan, (2) Kehadiran dosen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, (3) Kedisiplinan dosen terhadap alokasi

waktu yang diberikan, (4) Jumlah kehadiran dosen dalam memberikan kulliah satu semester, (5) Pelaksanaan ujian dosen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan

3) Kriteria kerapian terdiri dari empat subkriteria, yaitu: (1) Dosen berpakaian rapi, (2) Dosen berpakaian sopan, (3) Tingkat kebersihan dosen, (4) Pakaian yang dikenakan dosen sangat serasi
4) Kriteria karya ilmiah, terdiri dari enam sub kriteria yaitu: (1) Menghasilkan karya ilmiah, (2) Menerjemahkan /menyadur buku ilmiah, (3) Mengedit/menyunting karya ilmiah, (4) Membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan, (5) Membuat rancangan dan karya teknologi yang tidak dipatenkan, (6) Menyampaikan orasi ilmiah, pembicara seminar
5) Kriteria Evaluasi Belajar terdiri dari dua sub kriteria yaitu: (1) Adanya korelasi antara soal yang diberikan dengan materi yang diajarkan, (2) Bentuk soal atau pertanyaan mudah dipahami dan tidak membingung kan.
6) Kriteria Terjun Langsung ke Masyarakat, terdiri dari empat sub kriteria yaitu: (1) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, (2) Membuat program pelayanan kepada mayarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah atau pembangunan sesuai dengan bidang ilmunya, (3) Membuat program pelatihan atau penyuluhan atau penataran kepada masyarakat, (4) Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat Negara.

2. Capaian nilai kinerja dari masing-masing program studi yang ada di AMIK XYZ berbeda-beda, sedangkan klasifikasi kategorinya adalah :
   1) Kategori baik sekali : nilai mulai dari 90 – 100
   2) Kategori baik : nilai mulai dari 80 – 89
   3) Kategori sedang : nilai mulai dari 61 – 79
   4) Kategori kurang : nilai mulai dari 50 – 60
   5) Kategori kurang sekali : nilai mulai dari 0 – 49

Apabila capaian kinerja dosen sudah masuk ke dalam kategori baik, maka langkah selanjutnya adalah mempertahankan sampai meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya, apabila capaian kinerja dosen kurang, maka selanjutnya adalah dosen yang bersangkutan harus berusaha memperbaiki dan melaksanakan langkah-langkah *improvement* untuk meningkatkan kualitas dan memaksimalkan kinerjanya

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih atas terlaksananya penelitian ini dengan baik kepada : LPPM AMIK Serang dan LPPM Universitas Serang Raya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] P. R. Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, vol. 22, no. 3. Indonesia, 2005.

[2] P. R. Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen*, no. 57. Sekretariat Negara RI, 2009.

[3] Kementrian Hukum dan HAM, "UU RI No. 12/2012 tentang Pendidikan Tinggi," *Undang Undang*, p. 18, 2012.

[4] P. R. Indonesia and K. Umum, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi," *Sekr. Negara Republik Indones.*, no. 1, p. : pp. 36-54, 2012.

[5] V. Julianto, "Analisis Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kualitas Mengajar Dosen Menggunakan Metode Fuzzy AHP dan SAW," *J. Sains dan Inform.*, vol. 6, no. 1, pp. 10–19, 2020, doi: 10.34128/jsi.v6i1.208.

[6] P. Hasan, S. Yunita, R. M. Thamrin, and E. Pawan, "Implementasi Metode AHP untuk Seleksi Penerimaan Dosen di STIMIK Sepuluh Nopember Jayapura," *J. Eksplora Inform.*, vol. 10, no. 2, pp. 176–185, 2021, doi: 10.30864/eksplora.v10i2.423.

[7] Alex Rizky Saputra and Supriatin, "Implementasi Algoritma ARAS Pada SPK Untuk Menentukan Peringkat Dosen Terbaik," *Indones. J. Comput. Sci.*, vol. 11, no. 2, pp. 578–591, 2022, doi: 10.33022/ijcs.v11i2.3057.

[8] A. Martin and M. Kristina, "Implementasi Metode Ahp Dalam Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Untuk Meningkatkan Kualitas …," *SEAT J. Softw. Eng. …*, 2023, [Online]. Available: https://journal.instidla.ac.id/index.php/seat/article/view/78.

[9] A. Kristianto and H. A. Setyadi, "Penggunaan Metode Analytic Hierarchy Process Untuk Pembobotan Perilaku Kerja Dalam Penilaian Prestasi Kerja Dosen," *Paradig. - J. Komput. dan Inform.*, vol. 24, no. 1, pp. 20–28, 2022, doi: 10.31294/paradigma.v24i1.989.

[10] L. N. Hayati and A. Humairah, "Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Beras Unggulan pada Kabupaten

Sidrap Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process," vol. 1, no. 9, pp. 665–675, 2021, doi: 10.17977/um068v1i92021p665-675.
[11] R. Waluyo, I. Setiawan, and V. Wulandari, "Metode Analytical Hierarchy Process dan Borda untuk Seleksi Penerima Pembebasan Operasional Sekolah," *J. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 8, no. 4, p. 683, 2021, doi: 10.25126/jtiik.2021842743.
[12] J. Hutagalung, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Dana BOS Menggunakan Metode Analitical Hierarchy Process (AHP)," *Pros. Semin. Nas. Ris. Inf. Sci.*, vol. 2, pp. 13–23, 2020.
[13] S. P. T. Talangkas and F. Pulansari, "Pemilihan Supplier Semen Pada Cv. Rizki Jaya Abadi Di Kabupaten Mojokerto Menggunakan Metode Fuzzy Ahp (Analytical Hierarchy Process)," *Tekmapro J. Ind. Eng. Manag.*, vol. 16, no. 2, pp. 72–83, 2021, doi: 10.33005/tekmapro.v16i2.202.
[14] Z. U. Chotijah, . "Kata Kunci : Kinerja, Penilaian, Karyawan, AHP, MAUT.," *JURSIMA (Jurnal Sist. Inf. dan Manajemen)*, vol. 10, no. 1, pp. 185–194, 2022, doi: https://doi.org/10.47024/js.v10i1.405.
[15] F. Ramadona and Usman, "Kombinasi Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Penilaian Kinerja Dosen," *J. Perangkat Lunak*, vol. 3, no. 2, pp. 38–50, 2021, doi: 10.32520/jupel.v3i2.1616.
[16] I. P. D. Suarnatha and others, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Hybrid Ahp Dan Topsis," *J. Teknol. Dan Ilmu Komput. Prima*, vol. 5, no. 1, pp. 11–18, 2022.