



Implementasi Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Fuzzy Mamdani dan Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode AHP

Rafiqa Dewi^{*1}, Poningsih²

^{1,2}STIKOM Tunas Bangsa, Pematangsiantar

E-mail: rafiqa@amiktunasbangsa.ac.id¹, poningsih@amiktunasbangsa.ac.id²

Article Info

Article history:

Received Jul 22, 2026

Revised Jul 23, 2026

Accepted Jul 24, 2026

Kata Kunci:

Evaluasi Kinerja Dosen

Fuzzy Mamdani

AHP

Sistem Pendukung Keputusan

Publikasi Ilmiah

Keywords:

Lecturer Performance Evaluation

Fuzzy Mamdani

AHP

Decision Support System

Scientific Publication

ABSTRAK

Penilaian kinerja dosen merupakan aspek penting dalam pengelolaan mutu pendidikan tinggi. Namun, sistem penilaian konvensional sering menghadapi kendala subjektivitas, ambiguitas data, dan kurangnya struktur dalam pembobotan kriteria. Penelitian ini mengusulkan sistem evaluasi kinerja dosen berbasis integrasi metode Fuzzy Mamdani dan Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk meningkatkan objektivitas dan akuntabilitas penilaian. Metode Fuzzy Mamdani digunakan untuk mengolah data linguistik dan menangani ketidakpastian pada tiga variabel utama: jumlah publikasi per tahun, kedisiplinan, dan penilaian dari mahasiswa serta pimpinan. Hasil fuzzy kemudian diolah dengan metode AHP guna memberikan bobot antar kriteria secara sistematis dan menyusun pemeringkatan dosen secara menyeluruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model gabungan ini mampu menghasilkan evaluasi kinerja dosen yang lebih fleksibel, logis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara manajerial. Implementasi dilakukan pada sembilan dosen Universitas Global Mandiri dan berhasil mengidentifikasi peringkat kinerja secara objektif.

ABSTRACT

Lecturer performance evaluation is a crucial element in managing the quality of higher education. However, conventional evaluation systems often face challenges such as subjectivity, data ambiguity, and lack of structured criteria weighting. This study proposes an evaluation system based on the integration of Fuzzy Mamdani and Analytic Hierarchy Process (AHP) to enhance objectivity and accountability in assessment. The Fuzzy Mamdani method processes linguistic and uncertain data across three main variables: number of publications per year, discipline, and performance appraisal from students and superiors. The fuzzy results are further processed using AHP to systematically assign weight to each criterion and produce a comprehensive ranking. The findings indicate that this hybrid model provides more flexible, logical, and accountable performance evaluations. The model was implemented on nine lecturers at Universitas Global Mandiri and successfully identified objective performance rankings.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Rafiqa Dewi,

STIKOM Tunas Bangsa,

Jenderal Sudirman Blok A No.1-3 Pematangsiantar,

Email: rafiqa@amiktunasbangsa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Metode logika fuzzy, khususnya Mamdani, telah digunakan secara luas karena mampu menangani data yang bersifat tidak pasti dan ambigu (Fauzy, 2024). Logika fuzzy Mamdani dapat mengubah penilaian

linguistik menjadi bentuk komputasional yang sistematis (Sutoyo et al., 2020). Hal ini menjadikannya metode yang relevan dalam sistem pendukung keputusan untuk evaluasi kinerja dosen (Sa, 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Mamdani mampu mengintegrasikan berbagai kriteria penilaian secara efektif. Aplikasi metode Mamdani juga terbukti efektif dalam mengevaluasi kinerja dosen di berbagai studi kasus (Alwendi and Samosir, 2022). Keunggulan metode ini terletak pada fleksibilitasnya dalam menyesuaikan penilaian dengan konteks tertentu (Junaidi, 2023).

Sistem pendukung keputusan berbasis fuzzy terbukti meningkatkan objektivitas dalam proses penilaian (Syam, 2018). Implementasi sistem ini telah berhasil diterapkan di berbagai institusi pendidikan (Danuarsa and Santoso, 2023). Integrasi antara teknologi dan sistem evaluasi menjadi langkah strategis dalam reformasi pendidikan (Hendrian et al., 2024). Pemilihan variabel input yang tepat dalam sistem fuzzy juga menentukan akurasi hasil evaluasi (Saragih et al., 2024). Penggunaan parameter seperti loyalitas dan inovasi membuat model penilaian menjadi lebih komprehensif (Beka et al., 2024). Model berbasis fuzzy juga memperhatikan kemampuan manajerial dan interaksi sosial dosen (Andriyani, 2023). Selain itu, teknologi digital memungkinkan sistem evaluasi fuzzy dilakukan secara otomatis dan terstandar (Purnasari and Hartiwi, 2023). Evaluasi digital ini mendukung konsistensi dan efisiensi proses penilaian. Sistem ini juga dapat mendukung audit internal dan eksternal perguruan tinggi (Helmi and Daeli, 2024). Integrasi fuzzy Mamdani dalam penilaian kinerja dosen sejalan dengan tuntutan transparansi dan efisiensi manajemen akademik (Lestari and Putri, 2023). Model ini juga mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen perguruan tinggi (Anwarsyah and Triyono, 2024).

Pengembangannya menjadi langkah strategis yang layak terus dieksplorasi (Anzani, 2023). Beberapa studi mendorong penggabungan metode ini dengan pendekatan lain untuk hasil yang lebih akurat (Wulandari et al., 2024). Fuzzy Mamdani dapat dikombinasikan dengan visualisasi data untuk mendukung pengambilan keputusan (Kurnialensya, 2024). Metode AHP juga terbukti efektif dalam memberikan bobot objektif terhadap berbagai kriteria penilaian (Rahma and Prasetyo, 2023). Penelitian ini bertujuan mengembangkan sistem penilaian kinerja dosen di Universitas Global Mandiri dengan menggabungkan metode Fuzzy Mamdani dan AHP. Sistem ini mengolah data kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan untuk menghasilkan evaluasi yang objektif dan adil.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan logika fuzzy dan SPK, bersifat aplikatif-eksperimental. Fokusnya pada pengembangan sistem penilaian kinerja dosen yang objektif, mengintegrasikan Fuzzy Mamdani untuk evaluasi dan AHP untuk pembobotan dan pemeringkatan. Objeknya adalah dosen tetap di Universitas Global Mandiri, dengan ruang lingkup pada penilaian kinerja berdasarkan tiga kriteria utama:

1. Jumlah publikasi ilmiah per tahun,
2. Kedisiplinan (berdasarkan data kehadiran dan ketepatan waktu),
3. Penilaian kinerja oleh mahasiswa dan pimpinan.

Penelitian ini tidak mencakup aspek-aspek lain seperti pengabdian masyarakat atau kegiatan administratif dosen. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan semi-kuantitatif, yang diperoleh melalui:

1. Dokumentasi: Jumlah publikasi dosen per tahun diambil dari sistem repository dan laporan penelitian.
2. Kuesioner Penilaian Kinerja: Diisi oleh mahasiswa dan atasan langsung menggunakan skala 0–100.

Data ini dikumpulkan dari 9 orang dosen sebagai sampel uji coba sistem. Bahan utama penelitian ini yaitu data kinerja dosen yang mencakup jumlah publikasi, nilai kedisiplinan, dan penilaian kinerja. Alat utama yang digunakan dalam pengolahan dan analisis data meliputi:

1. *Microsoft Excel*: Digunakan untuk menghitung normalisasi, bobot AHP, skor akhir, dan grafik.
2. *Microsoft Word*: Untuk penyusunan laporan dan dokumentasi.
3. Kalkulator atau *Spreadsheet Formula Manual*: Untuk perhitungan logika fuzzy dan AHP secara manual.
4. Laptop/Komputer: Sebagai media pengolah data dan penulisan laporan.
5. *Python*: Untuk otomatisasi perhitungan fuzzy Mamdani, visualisasi grafik, dan integrasi hasil AHP.

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama: publikasi, kedisiplinan, kinerja, dan kinerja akhir. Publikasi diukur dengan jumlah karya ilmiah dosen dalam setahun (skala rasio). Kedisiplinan dinilai dari kepatuhan terhadap jadwal dan ketepatan waktu (skor 0–100, skala interval). Kinerja mencakup penilaian kualitas kerja dosen dari mahasiswa dan pimpinan (skor 0–100, skala interval). Kinerja akhir diperoleh melalui

integrasi tiga variabel dengan Fuzzy Mamdani dan AHP dalam dua tahap. Tahap I (Fuzzy Mamdani): Variabel input difuzzifikasi ke himpunan linguistik, diproses dengan 6 aturan IF–THEN, lalu didefuzzifikasi (metode *centroid*) menjadi skor numerik. Tahap II (AHP): Skor hasil defuzzifikasi digunakan dalam hierarki AHP untuk menentukan bobot dan pemeringkatan.



Gambar 1. Langkah-Langkah Analisis

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

STUDI KASUS: Implementasi Penilaian Kinerja Dosen di Universitas Global Mandiri Menggunakan Metode Fuzzy Mamdani dan SPK Metode AHP. Universitas Global Mandiri ingin mengevaluasi kinerja dosen secara objektif untuk keperluan pemberian penghargaan tahunan dan penempatan tugas tambahan akademik. Sistem ini dirancang menggunakan pendekatan **Fuzzy Mamdani** untuk menilai kinerja dosen dari 3 variabel utama:

1. Jumlah publikasi per tahun
2. Kedisiplinan (skor dari absensi dan ketepatan waktu)
3. Penilaian kinerja (dari mahasiswa dan pimpinan)

Setelah nilai akhir diperoleh dari Fuzzy Mamdani, proses pengambilan keputusan dilakukan menggunakan **metode AHP**, terutama saat membandingkan dosen untuk seleksi promosi atau penghargaan. Berikut adalah 9 dosen berdasarkan 3 aspek utama, yaitu Publikasi/Tahun, Kedisiplinan, dan Kinerja:

Tabel 1. Data Awal Dosen

No	Nama Dosen	Publikasi/Tahun	Kedisiplinan (0–100)	Kinerja (0–100)
1	Dr. Sinta Lestari	6	88	90
2	Dr. Ahmad Ramadhan	2	78	84
3	Dr. Indra Wijaya	4	92	85
4	Dr. Rina Puspitasari	7	95	93
5	Dr. Yudi Setiawan	3	83	82
6	Dr. Lina Marlina	5	87	89
7	Dr. Andi Pratama	1	75	80
8	Dr. Budi Hartono	4	90	87
9	Dr. Fajar Nurdiansyah	6	91	92

A. Himpunan Fuzzy

1. Publikasi per tahun
 - a. Rendah: 0-3
 - b. Sedang: 2-6
 - c. Tinggi: 5-8
2. Kedisiplinan (0-100)
 - a. Kurang: 0-75
 - b. Cukup: 70-85
 - c. Baik: 80-95
 - d. Sangat Baik: 90-100

3. Kinerja (0-100)
 - a. Kurang: 0-70
 - b. Cukup: 65-80
 - c. Baik: 75-90
 - d. Sangat baik: 85-100

B. Rule Base Fuzzy Mamdani (6 Aturan IF-THEN)

1. IF Publikasi = Rendah AND Kedisiplinan = Kurang AND Kinerja = Kurang THEN Kinerja Akhir = Sangat Rendah
2. IF Publikasi = Sedang AND Kedisiplinan = Cukup AND Kinerja = Cukup THEN Kinerja Akhir = Sedang
3. IF Publikasi = Tinggi AND Kedisiplinan = Baik AND Kinerja = Baik THEN Kinerja Akhir = Tinggi
4. IF Publikasi = Tinggi AND Kedisiplinan = Sangat Baik AND Kinerja = Sangat Baik THEN Kinerja Akhir = Sangat Tinggi
5. IF Publikasi = Sedang AND Kedisiplinan = Kurang AND Kinerja = Baik THEN Kinerja Akhir = Sedang
6. IF Publikasi = Rendah AND Kedisiplinan = Baik AND Kinerja = Sangat Baik THEN Kinerja Akhir = Sedang

C. Penyelesaian

Perhitungan metode Fuzzy Mamdani untuk dosen **Dr. Fajar Nurdiansyah**

Data **Dr. Fajar Nurdiansyah**:

1. Publikasi per tahun : 6
2. Kedisiplinan : 91
3. Kinerja : 92
- a. Fuzzifikasi (Tahap 1)
 - 1) Publikasi per tahun 6 masuk ke dalam kategori:
Sedang: range 2-6 $\rightarrow$ nilai keanggotaan = 0 (dari ujung atas)
Tinggi: range 5-8 $\rightarrow \mu = (6-5)/(6-5)=1.0$
Publikasi = Tinggi ($\mu = 1.0$)
 - 2) Kedisiplinan 91 masuk ke dalam kategori:
Baik: 80-95 $\rightarrow \mu = (95-91)/(95-80) = 0.27$
Sangat Baik: 90-100 $\rightarrow \mu = (91-90)/(100-90) = 0.1$
Kedisiplinan = Baik ($\mu = 0.27$), Sangat Baik ($\mu = 0.1$)
 - 3) Kinerja 92 masuk ke dalam kategori:
Baik: 75-90 $\rightarrow \mu = 0$ (di luar rentang)
Sangat Baik: 85-100 $\rightarrow \mu = (92-85)/(100-85) = 0.47$
Kinerja = Sangat Baik ($\mu = 0.47$)
- b. Inferensi/Aturan Evaluasi (Tahap 2)
Aturan yang cocok dari 6 aturan tadi:
Rule 4: IF Publikasi = Tinggi AND Kedisiplinan = Sangat Baik AND Kinerja = Sangat Baik THEN Kinerja Akhir = Sangat Tinggi
Rumus:

$$\mu_R(x, y) = \min(\mu_A(x), \mu_B(y))$$

Memilih nilai keanggotaan minimum dari rule ini:

$$M = \min(1.0, 0.1, 0.47) = 0.1$$

- c. Agregasi (Tahap 3)
Karena hanya ada satu yang aktif yaitu (Rule 4), maka:
Output fuzzy: Kinerja Akhir = sangat Tinggi
Derajat keanggotaan hasil = 0.1
Rumus:

$$\mu_{output}(z) = (\max(\mu_{C1}(z), \mu_{C2}(z), \dots, \mu_{Cn}(z)))$$

Menentukan kualitas output, digunakan kategori berbasis rentang nilai:

Tabel 2. Kategori Output Berdasarkan Rentang Nilai

Kategori Output	Rentang	Titik Tengah
Sangat Rendah	0 – 20	10
Rendah	15 – 40	27.5
Sedang	35 – 65	50
Tinggi	60 – 85	72.5
Sangat Tinggi	80 – 100	90

Karena hanya Rule 4 aktif ($\mu = 0.1$), dan kategorinya "Sangat Tinggi", maka: Nilai Crisp Kinerja Akhir = $90 \times 0.1 = 9$ (proporsional)

Untuk menghitung centroid lengkap, biasanya diperlukan gabungan dari beberapa rule aktif, tetapi karena hanya satu rule aktif, maka kita bisa asumsikan hasil crisp-nya cenderung mendekati 90.

Hasil akhir **Dr. Fajar Nurdiansyah**:

1. Kinerja Akhir = Sangat Tinggi
2. Nilai Defuzzifikasi = 90 (tinggi)

Rumus:

$$z = \frac{\sum \mu(z_i) \cdot z_i}{\sum \mu(z_i)}$$

Keterangan:

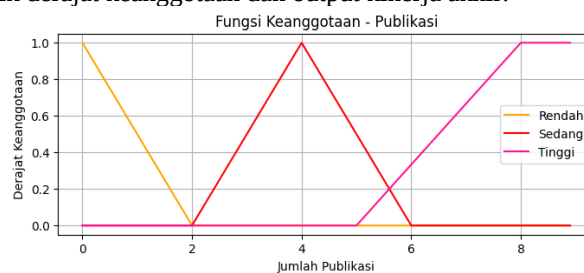
- a. $\mu(z_i)$ = derajat keanggotaan pada titik z_i
- b. z_i = nilai – nilai pada domain output

Menerapkan metode defuzzifikasi, hasil akhir penilaian performa dosen:

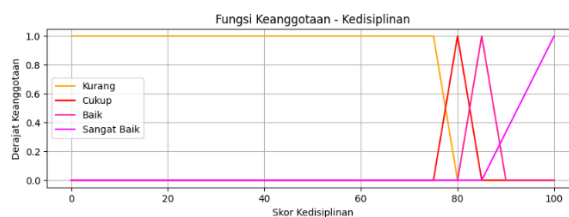
Tabel 3. Hasil Penilaian dan Nilai defuzzifikasi

No	Nama Dosen	Publikasi	Kedisiplinan	Kinerja	Kategori Output	Nilai Defuzzifikasi
1	Dr. Sinta Lestari	6	88	90	Tinggi	72.5
2	Dr. Ahmad Ramadhan	2	78	84	Sedang	50
3	Dr. Indra Wijaya	4	92	85	Tinggi	72.5
4	Dr. Rina Puspitasari	7	95	93	Sangat Tinggi	90
5	Dr. Yudi Setiawan	3	83	82	Sedang	50
6	Dr. Lina Marlina	5	87	89	Tinggi	72.5
7	Dr. Andi Pratama	1	75	80	Sangat Rendah	10
8	Dr. Budi Hartono	4	90	87	Tinggi	72.5
9	Dr. Fajar Nurdiansyah	6	91	92	Sangat Tinggi	90

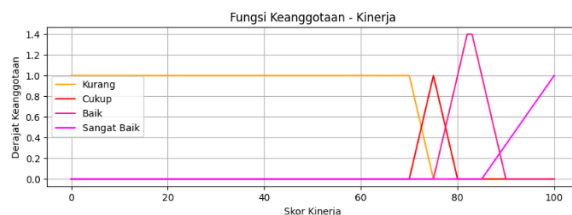
Berikut adalah grafik derajat keanggotaan dan output kinerja akhir:



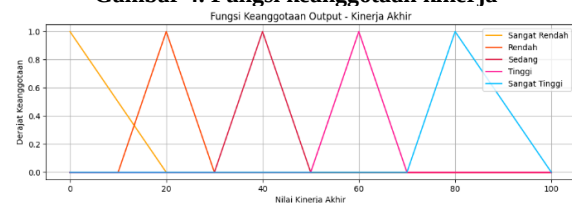
Gambar 2. Fungsi Keanggotaan Publikasi



Gambar 3. Fungsi Keanggotaan Kedisiplinan



Gambar 4. Fungsi keanggotaan kinerja



Gambar 5. Fungsi keanggotaan output kinerja akhir

D. Struktur AHP: Hirarki Keputusan

Tingkatan:

1. Tujuan: menentukan peringkat dosen terbaik
2. Kriteria:
 - a. K1: Publikasi
 - b. K2: Kedisiplinan
 - c. K3: Kinerja
3. Alternatif: 9 Dosen

Langkah menghitung SPK metode AHP :

- a. Buat asumsi perbandingan kriteria berdasarkan kepentingan:

Tabel 4. Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria AHP

Kriteria	Publikasi	Kedisiplinan	Kinerja
Publikasi	1	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{3}$
Kedisiplinan	2	1	$\frac{1}{2}$
Kinerja	3	2	1

1. Normalisasi Matriks & Bobot

Rumus normalisasi elemen matriks:

$$a_{ij}^{norm} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}}$$

Setelah semua kolom dinormalisasi, bobot tiap kriteria dihitung dengan:

$$w_i = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n a_{ij}^{norm}$$

Contoh hasil bobot:

- a. $w_1 = 0.164$ (Publikasi)
- b. $w_2 = 0.297$ (Kedisiplinan)
- c. $w_3 = 0.539$ (Kinerja)

Hitung jumlah kolom:

- a. Publikasi: $1 + 2 + 3 = 6$
- b. Kedisiplinan: $0.5 + 1 + 2 = 3.5$
- c. Kinerja: $0.33 + 0.5 + 1 = 1.83$

Setelah matriks perbandingan dinormalisasi, diperoleh bobot akhir setiap kriteria yang menunjukkan kontribusi relatifnya dalam penilaian secara keseluruhan.

Tabel 5. Hasil Normalisasi Matriks dan Bobot Kriteria

Kriteria	Publikasi	Kedisiplinan	Kinerja	Rata-Rata (Bobot)
Publikasi	0.167	0.143	0.181	0.164
Kedisiplinan	0.333	0.286	0.273	0.297
Kinerja	0.500	0.571	0.546	0.539

2. Tabel Skor AHP dan Peringkat Akhir:

Rumus akhir:

$$skor_i = \sum_{j=1}^n (x_{ij}^{norm} \times w_j)$$

Dimana:

 z_{ij}^{norm} = nilai normalisasi ke – i pada kriteria ke – j w_j = bobot kriteria ke – j berdasarkan hasil AHP

Bobot kriteria digunakan untuk menghitung skor AHP masing-masing dosen berdasarkan performa mereka.

Tabel 6. Skor AHP dan Peringkat Dosen

No	Nama Dosen	Skor AHP	Peringkat
1	Dr. Rina Puspitasari	1.000	1
2	Dr. Fajar Nurdiansyah	0.970	2
3	Dr. Sinta Lestari	0.955	3
4	Dr. Lina Marlina	0.944	4
5	Dr. Budi Hartono	0.936	5
6	Dr. Indra Wijaya	0.931	6
7	Dr. Yudi Setiawan	0.885	7
8	Dr. Ahmad Ramadhan	0.857	8
9	Dr. Andi Pratama	0.802	9

3. Hasil

- SPK AHP mengkonfirmasi hasil dari Fuzzy Mamdani: dosen dengan kinerja tertinggi tetap Dr. Rina Puspitasari.
- AHP menambahkan kedalaman dengan memperhitungkan bobot antar kriteria, bukan hanya hasil fuzzy saja.

Penelitian ini unggul karena menggabungkan metode Fuzzy Mamdani dan AHP untuk menghasilkan sistem evaluasi kinerja dosen yang komprehensif, objektif, dan terukur. Sistem ini mengolah data kuantitatif dan kualitatif, dengan skor akhir berupa nilai numerik standar yang mendukung keputusan seperti promosi dan distribusi tugas. Keunikan penelitian terletak pada penerapan kombinasi Fuzzy–AHP dalam penilaian dosen di Indonesia, disertai simulasi lengkap dari fuzzifikasi hingga pemeringkatan akhir. Pendekatan ini mendorong budaya akademik yang lebih transparan dan berbasis data.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengembangkan sistem evaluasi kinerja dosen menggunakan metode Fuzzy Mamdani dan AHP. Integrasi keduanya mengurangi subjektivitas dan ketidakpastian, serta membantu penentuan prioritas kriteria secara objektif. Sistem ini mendukung kebijakan berbasis data dalam promosi dan manajemen SDM dosen, serta dapat dikembangkan dengan lebih banyak variabel dan automasi. Tujuannya adalah menilai kinerja dosen melalui Fuzzy Mamdani, kemudian menggunakan hasilnya dalam AHP untuk menentukan bobot dan peringkat akhir.

REFERENCES

- Anwarsyah and G. Triyono, "Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process," J. Comput. Syst. Informatics, vol. 5, no. 2, pp. 454–466, Feb. 2024, doi: 10.47065/josyc.v5i2.4778.
- A. W. Alwendi and K. Samosir, "Pengembangan Dan Implementasi Metode Fuzzy Mamdani Untuk Penilaian Kinerja Penelitian Dosen," J. Tek. Inf. dan Komput., vol. 5, no. 2, p. 333, 2022, doi: 10.37600/tekinkom.v5i2.533.
- 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, Jan. 2024, doi: 10.47065/josh.v5i2.4805.
- I. Danuarsa and Y. Santoso, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Terbaik Pada Pt Nusantara Bina Artha Menggunakan Metode Profile Matching," J. Pendidik. dan Teknol. Indones., vol. 3, no. 9, pp. 375–383, Sep. 2023, doi: 10.52436/1.jpti.326.
- Junaidi, "Implementasi Fuzzy Logic Dengan Metode Mamdani Untuk Sistem Pendukung Keputusan Kinerja Dosen," J. Inf. Syst., vol. 3, no. 1, pp. 17–27, 2023, doi: 10.61488/jis.v3i1.256.

- M. N. Sutoyo, N. Ihsan, and A. Nasir, "Evaluasi Kinerja Dosen dengan Pendekatan Metode AHP dan BORDA," *J. Sist. Inf. dan Teknnologi*, vol. 4, no. 1, pp. 180–185, 2020.
- M. Purnasari and Y. Hartiwi, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA GURU YAYASAN MENGGUNAKAN METODE FUZZY AHP," *J. Sist. Inf. Kaputama*, vol. 7, no. 2, 2023.
- M. V. Beka, T. Trisno, and L. L. Momo, "Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Dengan Menggunakan Metode Fuzzy Ahp Dalam Menentukan Kualitas Tanaman Kopi Di Desa Delo," *Multidiscip. Indones. Cent. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 370–377, 2024, doi: 10.62567/micjo.v1i1.42.
- N. Helmi and D. Daeli, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Perawat Terbaik Menggunakan Kombinasi Metode AHP-EDAS," vol. 02, no. 03, pp. 20–29, 2024.
- N. Rachma and I. Prasetyo, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (Ahp) Pada Pt. Genisan Teknik ...," *J. Vis.*, vol. 9, no. 2, pp. 1–12, 2023, [Online]. Available: <http://jurnas.saintekmu.ac.id/index.php/visualika/article/view/69%0Ahttp://jurnas.saintekmu.ac.id/index.php/visualika/article/download/69/54>
- R. A. Saragih, N. Sari, Z. Mazaimi, I. Sary, and W. Arfan Syahputra, "Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Karyawan Menggunakan Metode AHP," *J. Inform. dan Teknol. Inf.*, vol. 2, no. 3, pp. 263–267, May 2024, doi: 10.56854/jt.v2i3.341.
- R. Fauzy, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Les Terbaik Menggunakan Metode Fuzzy-AHP (Studi Kasus: English School Indonesia)," 2024. [Online]. Available: <http://jurnal-itsi.org>
- R. Lestari and R. A. Putri, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Jenis Perawatan Wajah Menggunakan Metode AHP dan SAW," *J. Inf. Syst. Res.*, vol. 5, no. 1, pp. 98–109, Oct. 2023, doi: 10.47065/josh.v5i1.4370.
- S. Anzani, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Kombinasi Metode AHP dan PROMETHEE," *J. Sains dan Teknol. Inf.*, vol. 3, no. 1, pp. 10–19, Dec. 2023, doi: 10.47065/jussi.v3i1.4795.
- S. Syam, "Sistem Pendukung Keputusan Kinerja Dosen Menggunakan Metode Weighted Product (Studi Kasus : Fakultas Teknik Univesitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang)," *Unistek*, vol. 5, no. 1, pp. 12–15, 2018, doi: 10.33592/unistek.v5i1.279.
- 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, Jan. 2024, doi: 10.55606/juisik.v4i1.761.
- S. Andriyani, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penempatan Pegawai Menggunakan Metode AHP," *J. Ilm. Multidisiplin Nusantara*, vol. 1, no. 2, pp. 78–81, Jul. 2023, doi: 10.59435/jimnu.v1i2.118.
- T. Kurnialensya, "Sistem Pendukung Keputusan Pembelian Rumah Menggunakan Metode Fuzzy dan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (Smart)," *Mars J. Tek. Mesin, Ind. Elektro Dan Ilmu Komput.*, vol. 2, no. 3, pp. 212–227, Jun. 2024, doi: 10.61132/mars.v2i3.338.
- W. Karisma, A. Lattu, and A. Permana, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KINERJA KARYAWAN BUMI MANDIRI SUKABUMI MENGGUNAKAN METODE AHP," 2023.
- Y. Sa, "Kombinasi Metode AHP dan EDAS dalam Penilaian Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi," vol. 6, no. 2, pp. 901–911, 2025, doi: 10.47065/josh.v6i2.6427.