

SISTEM PENGUKURAN KINERJA GURU MENGGUNAKAN KEY PERFORMANCE INDICATORS DENGAN METODE MFEP

Candra Kurniawan¹, Rini Agustina², Moh. Sulhan³

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Kanjuruhan Malang^{1,2,3}
candrakurniawan2568@gmail.com¹, riniagustina@unikama.ac.id², sulhan@unikama.ac.id³

Abstrak. Saat ini SMK PGRI Wlingi dalam menentukan penilaian atau pengukuran kinerja guru menggunakan beberapa faktor penilaian. Faktor penilaian tersebut terdiri dari 14 faktor sesuai Standar Nasional Pendidikan. Standar Nasional Pendidikan (SNP) memuat kriteria minimal komponen Pendidikan Indonesia, sehingga satuan pendidikan dapat mengembangkan pendidikan secara optimal sesuai karakteristik programnya. Demi efektifitas kerja dalam penilaian kinerja maka pengukuran kinerja yang tepat sangat diperlukan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan secara subyektif dan intuitif, menimbang beberapa faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap alternatif pilihan. Setelah dilakukan perancangan dan pembuatan aplikasi sistem pengukuran kinerja guru dengan menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process*, serta pengujian dan analisis hasil pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem yang dibuat dapat menghasilkan pendukung keputusan pemilihan guru prioritas penerima insentif serta *reward* yang lebih tepat karena proses pengukuran kinerja dilakukan dengan metode MFEP sehingga kebijakan yang diambil oleh Kepala Sekolah sesuai dan tepat. Serta dengan adanya sistem pengukuran kinerja guru menyimpulkan bahwa dari data kuisioner berdasarkan perhitungan *User Acceptance Test* (UAT) didapatkan nilai 73% responden setuju dengan adanya Sistem Pengukuran Kinerja Guru Menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) Sesuai SNP Tahun 2005 Menggunakan Metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) Berbasis *Android*.

Kata Kunci : Pendidikan, KPI, Pengukuran Kinerja, MFEP

PENDAHULUAN

SMK PGRI Wlingi adalah salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang ada di Kabupaten Blitar. Pada saat ini terdapat 81 orang tenaga pendidik yang terdiri dari 10 PNS 45 Guru Tetap Yayasan dan juga 26 Guru Honor dari berbagai macam bidang studi. Penilaian kinerja guru sangat penting karena hal ini akan menjawab pertanyaan mendasar guru tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain yaitu jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran kinerja (diantaranya: kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai kinerja guru.

Setelah dilakukan penelitian pada SMK PGRI Wlingi, pada saat ini menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang digunakan masih belum cukup mampu membantu menyelesaikan permasalahan perihal penilaian kinerja guru karena masih belum adanya pengembangan sistem penilaian kinerja guru secara menyeluruh. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian agar mengetahui lebih dalam proses penilaian kinerja guru serta merancang sebuah sistem yang dapat membantu SMK PGRI Wlingi untuk melakukan penilaian kinerja guru yang peneliti tuang dalam judul “Sistem Pengukuran Kinerja Guru Menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) Sesuai SNP Tahun 2005 Dengan Metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) Berbasis *Android*”, dan mengambil salah satu kriteria dari delapan Standar Nasional Pendidikan yaitu Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta memilih sub kriteria yang sesuai dengan penelitian yaitu Kompetensi Guru Sesuai SNP. Diharapkan dapat menjadi sebuah sarana bagi SMK PGRI Wlingi untuk membantu mengukur kinerja guru.

Metode MFEP merupakan salah satu metode pengambilan keputusan yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan terhadap faktor yang dianggap penting. Pertimbangan-pertimbangan tersebut berupa pemberian bobot (*weight*) dari *multifactor* yang terlibat dan dianggap penting.

Multifactor Evaluation Process (MFEP)

Dalam metode MFEP ini pengukuran kinerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan terhadap faktor yang dianggap penting. Pertimbangan-pertimbangan tersebut berupa pemberian bobot (*weight*) dari *multifactor* yang terlibat dan dianggap penting. Langkah-langkah dalam metode MFEP ini yang pertama adalah menentukan faktor-faktor yang dianggap penting, selanjutnya membandingkan faktor-faktor tersebut sehingga diperoleh urutan faktor berdasarkan kepentingan dari yang terpenting, kedua terpenting dan seterusnya.

Konsep Dasar Metode MFEP :

1. Menentukan faktor dan bobot faktor dimana total pembobotan harus sama dengan 1.
2. Mengisikan nilai untuk setiap faktor yang mempengaruhi dalam pengukuran kinerja dari data-data yang akan diproses, nilai yang dimasukkan merupakan nilai objektif, yaitu faktor evaluation antara 0 – 1.
3. Proses perhitungan weight evaluation yang merupakan proses perhitungan bobot antara faktor weight dan faktor evaluation serta penjumlahan seluruh hasil weight evaluation untuk memperoleh total evaluasi.

Berikut ini adalah rumus perhitungan metode MFEP :

$$Nbe = Nef \times Nbf$$

Dimana :

Nbe : Nilai Bobot Evaluasi

Nef : Nilai Evaluasi Faktor

Nbf : Nilai Bobot Faktor

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah berupa observasi, studi literatur, analisis data. Dari tahapan metode penelitian tersebut menghasilkan data kategori, bobot serta konversi bobot yang akan diposes dan dijadikan indicator sebagai pengukuran kinerja guru. Selanjutnya yaitu menentukan metode yang cocok untuk melakukan pengukuran kinerja guru dan diambil keputusan menggunakan Metode MFEP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Perancangan Sistem

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SMK PGRI Wlingi, prosedur penilaian kinerja guru untuk saat ini hanya mengandalkan asumsi pimpinan tanpa menggunakan penilaian yang akurat. Untuk penilaian kinerja guru menurut ketentuan dari sekolah terdapat 14 indikator yang telah ditetapkan, yaitu diantaranya adalah (1). Menegal karakteristik peserta didik, (2). Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3). Pengembangan kurikulum, (4). Kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5). Memahami dan mengembangkan potensi, (6). Komunikasi dengan peserta didik, (7). Penilaian dan Evaluasi, (8). Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, (9). Menunjukkan pribadi yang

dewasa, (10). Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, (11). Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, (12). Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, (13). Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (14). Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

Analisis Kebutuhan Umum

Sistem yang akan dibuat bertujuan untuk membantu pihak pimpinan atau kepala sekolah SMK PGRI Wlingi dalam melakukan penilaian kinerja guru secara tepat. Analisis pertanyaan yang akan diajukan untuk melakukan pengukuran kinerja adalah menggunakan model *Key Performance Indicators* (KPI). Dengan model pengumpulan data ini, akan dianalisis pertanyaan-pertanyaan yang akan menjadi variable pengukuran kinerja guru. Dari hasil analisis pertanyaan-pertanyaan variable tersebut, akan menentukan pertanyaan berdasarkan perhitungan KPI. Hasil inilah yang dapat digunakan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja guru.

Tolak ukur pencapaian kinerja berdasarkan KPI dalam kasus ini akan terjadi perubahan secara signifikan setiap satu semester atau per tahun, karena menyesuaikan standar kinerja yang ditentukan oleh sekolah. Maka setiap satu semester dapat diketahui berdasarkan KPI. Langkah langkah analisis kinerja dengan KPI dalam penelitian ini adalah :

1. Identifikasi *Key Result Area* (KRA), yaitu ruang lingkup kegiatan yang akan diukur kinerjanya.
2. Identifikasi beberapa *Key Performance Indicator* (KPI) tiap KRA.
3. Menentukan kategori setiap KPI. Kategori seluruh KPI untuk seluruh KRA jika dijumlah harus 100. Angka 100 inilah sebagai tolak ukur pencapaian kinerja. Penentuan kategori dilakukan untuk menentukan standar kategori guru yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Pemberian kategori yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan *caradirect weighting*.
4. Menentukan target setiap KPI. Penulisan target bisa berupa % (persen) atau nominal atau rupiah, tergantung KPI-nya.
5. Menghitung hasil capaian setiap KPI.

Menghitung jumlah skor akhir KPI. Jika hasilnya sama atau lebih dari 100, maka dapat dikatakan pencapaian kinerja berhasil. Jika kurang dari 100 maka dapat dikatakan kurang berhasil atau bahkan gagal.

Perhitungan Key Performance Indicators (KPI)

Tabel 1 dibawah ini merupakan tabel ketercapaian dari masing-masing guru. Guru yang dipilih sebagai contoh diantaranya adalah Sutikno, Anang Susilo dan Aldhias Risky Januar. Berikut adalah tabel perhitungannya :

No.	Guru	Standar	Hasil	Ketercapaian
1.	Sutikno	100%	90.42%	90.42%
2.	Anang Susilo	100%	90.38%	90.38%
3.	Aldhias Risky Januar	100%	90.04%	90.04%

Pengolahan Data Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Multifactor Evaluation Process Langkah 1

Menentukan Kategori dan bobot kategori untuk masing-masing kategori dimana total pembobotan harus sama dengan 1 (\sum pembobotan = 1), yaitu faktor *weight*. Berdasarkan

pengambilan data yang telah ditetapkan dari SMK PGRI Wlingi serta melakukan wawancara dengan pihak Kurikulum, terdapat 14 (empat belas) kategori penilaian kinerja guru. Data penilaian dari empat belas kategori tersebut dikelompokkan berdasarkan skala likert untuk masing-masing kriteria sesuai tabel 1.2.

Berikut ini adalah tabel 2, dimana terdapat bobot kategori yang nilai bobotnya telah ditetapkan dan disetujui oleh Kurikulum SMK PGRI Wlingi :

Tabel 2 Bobot Kategori

No.	Id Kategori	Id Pertanyaan	Kategori	Bobot
1	KTO0001	PTO0001	Mengenal karakteristik peserta didik	0.09
2	KTO0001	PTO0002	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	0.08
3	KTO0001	PTO0003	Pengembangan kurikulum	0.09
4	KTO0001	PTO0004	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	0.09
5	KTO0001	PTO0005	Memahami dan mengembangkan potensi	0.07
6	KTO0001	PTO0006	Komunikasi dengan peserta didik	0.07
7	KTO0001	PTO0007	Penilaian dan evaluasi	0.06
8	KTO0002	PTO0008	Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, social dan kebudayaan nasional Indonesia	0.06
9	KTO0002	PTO0009	Mewujudkan pribadi yang dewasa dan teladan	0.08
10	KTO0002	PTO0010	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	0.08
11	KTO0003	PTO0011	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	0.06
12	KTO0003	PTO0012	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, tua peserta didik, dan masyarakat, tua peserta didik, dan masyarakat	0.06
13	KTO0004	PTO0013	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	0.05

Tabel 2 (Lanjutan)

No.	Id Kategori	Id Pertanyaan	Kategori	Bobot
14	KTO0004	PTO0014	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	0.06
		TOTAL		1

Langkah 2

Mengisikan nilai untuk setiap faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja dari data-data yang akan diproses, nilai yang dimasukkan dalam proses penilaian merupakan nilai yang sudah ditetapkan. Faktor evaluation yang nilainya antara 2 sampai 10. Dalam hal ini peneliti memberikan 3 contoh penilaian untuk guru bernama Sutikno, Anang Susilo dan Aldhias Rizky Januar. Pemilihan guru yang dinilai ini diambil secara acak dari 65 guru yang ada.

Tabel 3 dibawah ini adalah tabel dari 3 guru yang digunakan sebagai contoh pengukuran kinerjanya.

Tabel 3 Factor Evaluation Kategori

No	Nama	Pertanyaan													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Sutikno Skala Likert	e	D	e	e	e	d	e	d	d	e	e	e	e	e
		10	8	10	10	10	8	10	8	8	10	10	10	10	10
2	Anang Susilo Skala Likert	e	E	d	e	e	e	e	d	d	d	d	e	d	d
		8	10	10	8	10	10	10	10	8	8	8	8	10	8
3	Aldhias Rizky Januar Skala Likert	d	E	e	e	d	e	e	d	d	e	e	d	e	d
		8	10	10	10	8	10	10	8	8	10	10	8	10	8

Langkah 3

Proses perhitungan weight evaluation yang merupakan proses perhitungan bobot antara faktor weight dan faktor evaluation dengan serta penjumlahan seluruh hasil weight evaluation untuk memperoleh total hasil evaluasi.

Perhitungan nilai bobot evaluasi :

$$\text{Nilai Bobot Evaluasi} = \text{Nilai Bobot Faktor} \times \text{Nilai Evaluasi Faktor}$$

Jika Nilai Bobot Evaluasi sudah didapat, maka perhitungan selanjutnya adalah sebagai berikut :

Perhitungan total nilai evaluasi :

$$\text{Total Nilai Evaluasi} = \text{Nilai Bobot Evaluasi}_1 + \text{Nilai Bobot Evaluasi}_2 + \text{Nilai Bobot Evaluasi}_3 + (\text{Tergantung Jumlah Kategori})$$

Skala Likert Pada Metode *Multifactor Evaluation Process*

Berikut adalah Tabel 4 dari skala likert yang telah ditentukan dan dikonversi serta disepakati oleh pihak SMK PGRI Wlingi :

Tabel 4 Skala Likert Kategori, Bobot dan Konversi Bobot

No	Kategori	Bobot	Konversi Bobot
1	Mengenal karakteristik peserta didik	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
3	Pengembangan kurikulum	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
5	Memahami dan mengembangkan potensi	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
6	Komunikasi dengan peserta didik	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
7	Penilaian dan evaluasi	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hokum, osial dan kebudayaan nasional Indonesia	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin

Tabel 4 (Lanjutan)

No	Kategori	Bobot	Konversi Bobot
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin

10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
		a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
		a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
		a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
13	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
		a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
14	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin
		a. Sangat Buruk = 1 poin	2 poin
		b. Buruk = 2 poin	4 poin
		c. Cukup = 3 poin	6 poin
		d. Baik = 4 poin	8 poin
		e. Sangat Baik = 5 poin	10 poin

(Sumber : Kurikulum SMK PGRI Wlingi)

Setelah membuat skala likert untuk masing-masing kategori, tahap selanjutnya dalam metode Multifactor Evaluation Process yaitu dengan menentukan nilai bobot untuk masing-masing kategori. Menentukan kategori dan bobot kategori dimana total pembobotan harus sama dengan 1 (\sum pembobotan = 1), yaitu factor *weight*.

Langkah Perhitungan

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Sutikno} &= (0.09 \times 10) + (0.08 \times 8) + (0.09 \times 10) + \\
 &\quad (0.09 \times 10) + (0.07 \times 10) + (0.07 \times 8) + \\
 &\quad (0.06 \times 10) + (0.06 \times 8) + (0.08 \times 8) + \\
 &\quad (0.08 \times 10) + (0.06 \times 10) + (0.06 \times 10) + \\
 &\quad (0.05 \times 10) + (0.06 \times 10) \\
 &= 9.42
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Anang Susilo} &= (0.09 \times 10) + (0.08 \times 10) + (0.09 \times 10) + \\
 &\quad (0.09 \times 10) + (0.07 \times 10) + (0.07 \times 10) + \\
 &\quad (0.06 \times 10) + (0.06 \times 8) + (0.08 \times 8) + \\
 &\quad (0.08 \times 10) + (0.06 \times 8) + (0.06 \times 10) + \\
 &\quad (0.05 \times 8) + (0.06 \times 8) \\
 &= 9.38
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Aldhias Risky Januar} &= (0.09 \times 8) + (0.08 \times 10) + (0.09 \times 10) + \\
 &\quad (0.09 \times 10) + (0.07 \times 8) + (0.07 \times 10) + \\
 &\quad (0.06 \times 10) + (0.06 \times 8) + (0.08 \times 8) + \\
 &\quad (0.08 \times 10) + (0.06 \times 10) + (0.06 \times 10) + \\
 &\quad (0.05 \times 10) + (0.06 \times 10) \\
 &= 9.4
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian data penilaian kinerja guru, guru yang layak untuk mendapatkan mendapatkan insentif, promosi atau *reward* dengan nilai tertinggi adalah Sutikno dengan total nilai 9.42

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan perancangan dan pembuatan aplikasi sistem pengukuran kinerja guru dengan menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process*, serta pengujian dan analisis hasil pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem yang dibuat dapat menghasilkan pendukung keputusan pemilihan guru prioritas penerima insentif serta reward yang lebih tepat karena proses pengukuran kinerja dilakukan dengan metode MFEP sehingga kebijakan yang diambil oleh Kepala Sekolah sesuai dan tepat. Serta dengan adanya sistem pengukuran kinerja guru menyimpulkan bahwa dari data kuisioner berdasarkan perhitungan *User Acceptance Test* (UAT) didapatkan nilai 73% responden setuju dengan adanya Sistem Pengukuran Kinerja Guru Menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) Sesuai SNP Tahun 2005 Menggunakan Metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) Berbasis *Android*.

DAFTAR RUJUKAN

- Darmin. A. Pella. 2008. "JOBDESC dan KPI (Key Performance Indicator)"
darminpella.com/2008/09/28/jobdesc-dan-kpi/
- Diwanda, Subhan Akbar Dkk. 2016. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process Pada PT. Konsuil Wilayah Sulawesi Tenggara". Jurnal Teknik Informatika. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Informasi Guru dan Pendidikan. 2017. Standar pendidik dan Tenaga Kependidikan.
<http://www.informasiguru.com/2017/08/standar-pendidik-dan-tenagakependidikan.html>
- Kusmianto. 1997. "Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas".
Repository.upi.edu/6284/9/T_BP_1103333_Bibliography.pdf
- Oktavia, Yola. 2016. "Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Pembelian Mobil Bekas Menggunakan Metode Multi-factor Evaluation Process (MFEP) dan Basis Data Fuzzy Tahani". Jurnal Teknik Informatika. Universitas Bengkulu.
- Purnomo, Rahmat. 2017. "Penerapan Multifactor Evaluation Process (MFEP) Untuk Penilaian Guru (Studi Kasus : MAN 1 Kota Kendari)". Jurnal Politeknik. Politeknik INDOTEC Kendari.
- Sitepu, Ingan Ukur br. 2014. "Manajemen dan Ketrampilan Kinerja Pegawai Pada Asuransi Jiwa". Jurnal Saintech. Universitas Quality.