



## Systematic Literature Review: Metode Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology

Roni Habibi<sup>1</sup>, Artha Glory Romey Manurung<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Vokasi, Sarjana Terapan Teknik Informatika, Universitas Logistik dan Bisnis Internasional

<sup>1</sup> roni.habibi@ulbi.ac.id, <sup>2</sup> arthaglory@gmail.com

### Abstract

*Performance appraisal is an activity conducted by groups or individuals in a company with the aim of evaluating employee performance based on specific indicators. The purpose of this evaluation is to determine the level of employee performance, provide fair job opportunities, and enhance employee motivation and performance. The objective of this research is to review the literature that employs the Systematic Literature Review (SLR) method, while considering several aspects such as previous research on employee performance appraisal and human performance technology. Initially, the search was limited to 450 journals. Then, a review and further screening were conducted, resulting in 161 remaining journals using inclusion and exclusion criteria, yielding 17 journals that met the requirements. This research was conducted over several years to assess employee performance. Therefore, this systematic literature review is carried out to identify the methods used for employee performance appraisal and mentions that optimization algorithms and fuzzy comprehensive methods are used as evaluation methods to assess performance appraisal methods.*

Keywords: *employee, human performance technology, performance appraisal, systematic literature review*

### Abstrak

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kelompok atau individu dalam perusahaan yang tujuannya untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan indikator tertentu. Tujuan evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan, memberikan kesempatan kerja yang adil serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau literatur yang menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan memperhatikan beberapa aspek seperti pada penelitian sebelumnya yang membahas penilaian kinerja karyawan dan *human performance technology*. Pada awal pencarian dibatasi dengan 450 jurnal. Kemudian dilakukan peninjauan dan menyaring kembali 161 jurnal yang tersisa menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi, sehingga menghasilkan 17 jurnal yang sesuai dengan ketentuan. Penelitian tersebut dilakukan selama beberapa tahun untuk melakukan penilaian kinerja. Oleh karena itu, *systemematic literature review* ini dilakukan untuk mengetahui metode apa saja yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan serta menyebutkan metode *optimization algorithm* dan *fuzzy comprehensive* digunakan sebagai metode evaluasi untuk mengevaluasi metode penilaian kinerja.

Kata kunci: *karyawan, penilaian kinerja karyawan, human performance technology, systematic literature review*

### 1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan di dunia industri semakin ketat. Perusahaan harus menawarkan pelayanan terbaik pada konsumen dan mitra bisnis [1]. Hal tersebut membuat tenaga kerja dipaksa untuk melakukan yang terbaik agar perusahaan dapat bersaing dengan para pesaingnya [2].

*Performance appraisal* atau yang disebut juga dengan *employee performance appraisal*, penilaian kinerja atau evaluasi kinerja, adalah sesuatu yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi dan menginformasikan bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan cara membandingkan hasil kerjanya dengan kriteria standar

yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, pada waktu tertentu [3]. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, melakukan tanggung jawab yang diberikan, kualitas pekerjaan serta banyak lagi kriteria yang dibutuhkan perusahaan dalam menilai kinerja dari karyawan [4].

Kinerja karyawan merupakan masalah besar dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang memuaskan tidak terjadi dengan sendirinya dan seketika, tetapi memerlukan evaluasi yang berkesinambungan [5]. Penilaian kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan, atau capaian kerja, yang dievaluasi secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan [6].



Lisensi

Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

Penilaian prestasi kinerja karyawan penting bagi perusahaan untuk menetapkan keputusan kedepannya [7]. Penilaian kinerja karyawan adalah untuk menentukan kualitas kinerja setiap individu, setiap perusahaan harus memiliki standar penilaian kinerja karyawannya. Pada penelitian kali ini peneliti mengkaji pentingnya penilaian kinerja sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan dan menganalisis literatur yang mendukung hubungan tersebut [8]. Proses penilaian kinerja merupakan proses yang rumit serta memerlukan banyak pertimbangan agar mendapatkan hasil keputusan yang tepat [9]. Fokus utama tinjauan literatur ini adalah untuk menganalisis serta merangkum penelitian dan artikel terkait penilaian kinerja karyawan yang diterbitkan antara tahun 2018 hingga 2023.

Sudah ada penelitian yang membahas topik sejenis antara lain pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh [10]–[12] bagaimana membandingkan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dan *Management by Objectives* (MBO) untuk menciptakan kenyamanan dan keadilan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja. Kemudian pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh [13] membahas pengelolaan data menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan mengimplementasikan perhitungan metode SAW kedalam aplikasi sistem penunjang keputusan penilaian. Selanjutnya pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh [14] membahas cara penggunaan data primer yang dilakukan dan membandingkan metode AHP serta rating scale.

Namun masih jarang penelitian yang menggunakan metode prisma untuk melakukan penelitian terhadap sebuah tinjauan literatur sistematis dan menggunakan metode pengumpulan data sekunder serta menggunakan data primer melalui kuisisioner, wawancara dan diskusi.

Kontribusi dalam artikel ini adalah memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai penelitian terbaru terkait objek penelitian. dengan menyajikan pembahasan, ringkasan dan variabel utama dari objek penelitian yang dipilih untuk memudahkan dalam memahami penilaian kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya objek penelitian yang digunakan mengacu pada upaya untuk menilai kinerja, sedangkan pada penelitian ini fokus pada metode penilaian kinerja karyawan. kali Dalam pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan metode prisma dengan tujuan untuk menyajikan fakta yang lebih komprehensif.

Penilaian kinerja menggunakan *Human Performance Technology* (HPT) melibatkan penerapan prinsip ilmu perilaku dan teknologi untuk menganalisis, merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi peningkatan kinerja individu atau kelompok dalam lingkungan kerja [15]. Tujuannya adalah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengidentifikasi solusi efektif. HPT berfokus pada faktor-faktor holistik yang memengaruhi

kinerja, seperti organisasi, lingkungan, individu, dan proses [15]. Dengan memahami interaksi kompleks ini, HPT merancang solusi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi [14], [16]. Pendekatan ini mengintegrasikan prinsip ilmu perilaku dan teknologi untuk menciptakan pendekatan komprehensif yang efektif dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja [17].

## 2. Metode Penelitian

*Systematic Literature Review* yang disingkat menjadi SLR jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia berarti tinjauan literatur sistematis [18]. SLR adalah metode tinjauan literatur yang mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua hasil dari suatu topik penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu [19]. Metode ini diterapkan secara sistematis sesuai langkah dan protokol yang membantu menghindari pemahaman subjektif dan bias dengan penelitian dalam proses kajian literatur. SLR digunakan untuk dapat memperoleh riset gap serta wilayah penelitian baru yang menarik untuk dipilih [20].

Tujuan dari SLR adalah untuk menentukan strategi yang akan digunakan untuk membantu mengatasi masalah yang dihadapi dan untuk mengidentifikasi perspektif yang berbeda terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Selain itu SLR juga bertujuan untuk mengungkapkan teori yang relevan dengan kasus dalam penelitian tersebut. Metode penelitian *Systematic Literature Review* terdiri dari 5 tahapan, antara lain [20]:

Tahap pertama yaitu merumuskan masalah, merupakan proses mengidentifikasi atau menemukan permasalahan mengapa penelitian dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti menyelidiki masalah tersebut melalui jurnal penelitian pada hasil penelitian sebelumnya. Permasalahan yang diangkat pada pembahasan ini merupakan penilaian kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Adapun tujuan dari tinjauan literatur ini dibuat adalah untuk mencoba menjawab beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

RQ1: Metode penilaian apa saja yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan?

RQ2: Metode evaluasi apa yang digunakan dalam mengevaluasi keefektifan metode penilaian kinerja karyawan?

Tahap kedua yaitu mencari literatur atau identifikasi membahas tentang pencarian jurnal dan artikel yang relevan melalui database akademik seperti *Scopus*, *Pubmed*, *Crossref* dan *Google Scholar*. Berdasarkan judul penelitiannya, “*Systematic Literature Review: Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology*”.

Desain studi yang digunakan adalah metode analisis dan sintesis data yang berfokus pada hasil penelitian, meringkas konten serta menarik kesimpulan terkait studi

penelitian sebelumnya, yang akan digunakan sebagai bahan rencana penelitian.

Identifikasi literatur yang ditemukan berisi uraian teori, artikel dan jurnal penelitian yang diambil dari sumber lain sebagai dasar kegiatan pembahasan kali ini.

Tahap ketiga yaitu mencari literature yang sesuai, membahas tentang menentukan apakah informasi yang didapatkan dapat dipakai sebagai bahan penelitian atau tidak.

QA1: Apakah jurnal yang dipilih diterbitkan tahun 2018 hingga 2023?

Subjek penelitian ini mengkaji metode yang digunakan dalam penilaian kinerja serta metode yang digunakan untuk mengevaluasi penilaian kinerja karyawan. Dengan menggunakan tema ini, data jurnal yang diolah dalam proses penelitian diperiksa menurut kriteria sebagai berikut: penelitian yang diterbitkan dalam waktu 5 tahun (2018-2023), jenis jurnal (artikel review, artikel ilmiah), jurnal yang dapat diakses sepenuhnya

Tahap keempat tentang persyaratan kualifikasi, membahas terkait dengan kualitas metode SLR. Peneliti mengacu pada evaluasi sumber data riil jurnal dengan menggunakan kriteria sebagai berikut: *peer-reviewed*, *CiteScore-indexed*, *Journal Impact Factors (JIF)*,

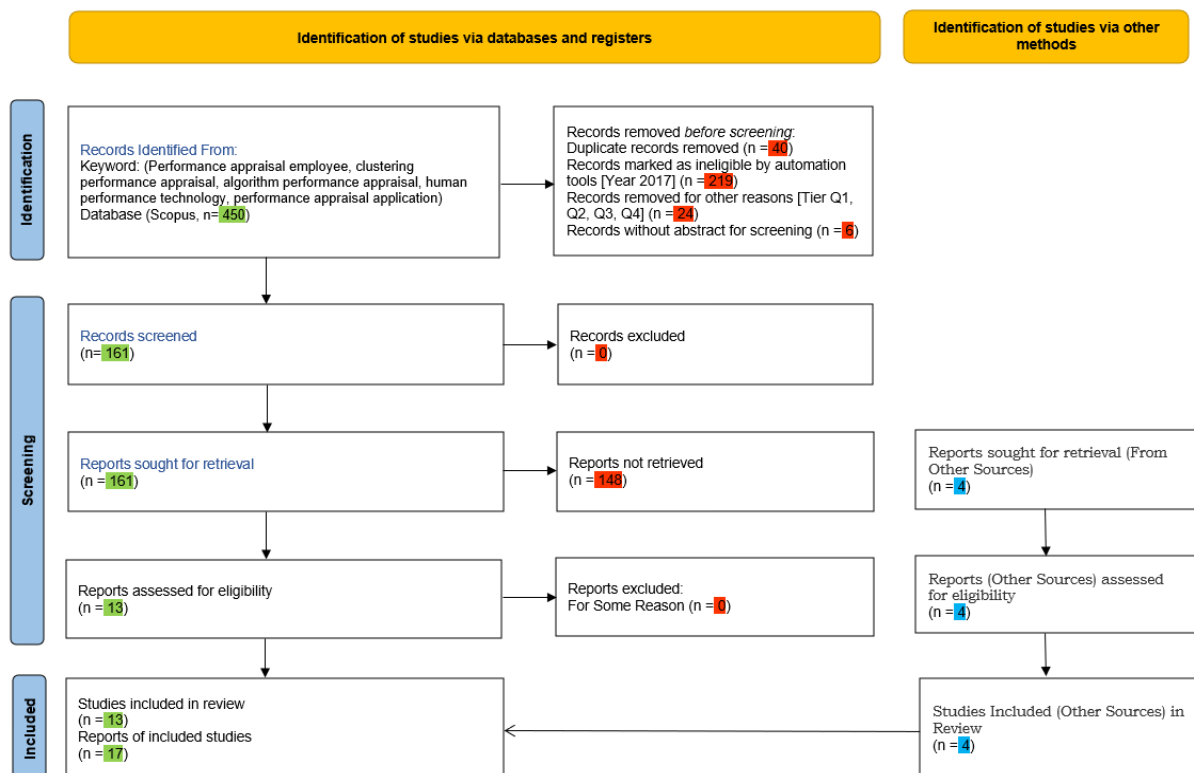
*Source Normalized Impact per Paper (SNIP)* untuk *Elsevier Scopus*, *SCImago Journal Rating (SJR)*. Kriteria ini dapat melampaui data atau artikel yang dipilih untuk analisis lebih lanjut.

Dan tahap terakhir yaitu membuat kesimpulan penelitian, mendiskusikan hasil analisis logika, membuat kesimpulan atau penjelasan singkat dan menyertakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam penyusunan tugas serta mampu memahami hasil literatur yang telah dirangkum.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil Analisis

Penelitian dan pembahasan ini menggunakan tinjauan literatur sistematis dengan menggunakan metode prisma (*preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses*) yang terbagi ke dalam empat langkah, yaitu melalui identifikasi, penyaringan, persyaratan kelayakan dan hasil. Pada awal pencarian, peneliti menggunakan kriteria untuk dimasukkan ke dalam database, yaitu artikel dan jurnal yang mempelajari hubungan antara penilaian kinerja karyawan [21]. Kemudian menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi melihat periode publikasi dari 2018 hingga 2023.



Gambar 1. Metode Prisma

Penentuan Database, informasi data yang digunakan elektronik online seperti *Scopus*, *Pubmed*, *Crossref* dan pada penelitian ini merupakan jurnal dan artikel yang *Google Scholar* didapatkan melalui portal basis data akademik

Penentuan *Keyword*, dari hasil penelusuran tinjauan literatur dengan metode SLR menghasilkan 450 jurnal dan artikel dengan kata kunci *performance appraisal employee* mendapatkan 44% dari jurnal penelitian yang digunakan, kata kunci *clustering performance appraisal* mendapatkan 22% dari jurnal penelitian yang digunakan, kata kunci *algorithm performance appraisal* mendapatkan 27% dari jurnal penelitian yang digunakan, kata kunci *human performance technology* mendapatkan 5% dari jurnal penelitian yang digunakan, dan kata kunci *performance appraisal application* mendapatkan 2% dari jurnal penelitian yang digunakan. Kemudian, melakukan penyaringan dan persyaratan kelayakan dengan menerapkan kriteria eksklusi terkait tahun publikasi penelitian, topik yang tidak relevan serta sumber yang tidak tervalidasi, maka diperoleh 161 jurnal penelitian.

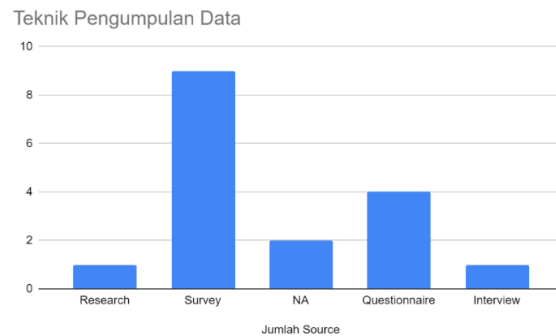
Evaluasi dilakukan pada langkah terakhir dengan menghilangkan jurnal dengan judul penelitian dan penulis yang sama dari beberapa sumber, jurnal dengan data penelitian yang kurang lengkap serta kekurangan metodologi dan temuan penelitian lainnya seperti kecukupan pengambilan sampel, mencari bias dalam topik penelitian menggunakan bantuan aplikasi yang menerapkan metode prisma, referensi penelitian dan penerapan uji statistik [22]. Peneliti memperoleh 17 hasil penelitian dengan teks yang lengkap dan memenuhi kriteria yang sudah ditentukan.

Penentuan Kriteria Inklusi dan Eksklusi, berdasarkan topik penilaian kinerja yang akan dibahas, terdapat 2 kriteria, yaitu kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria Inklusi. Menurut [19], mengatakan bahwa kriteria inklusi adalah karakteristik yang harus dipenuhi oleh setiap anggota populasi terpilih sebagai contoh kriteria inklusi dalam penelitian dan dalam pembahasan ini antara lain: jurnal nasional dan internasional yang berkaitan dengan penilaian kinerja, dengan komponen: sistem pengambilan keputusan, keefektifitasan suatu sistem penilaian kinerja, faktor dan dampak penilaian kinerja, serta metode yang digunakan dalam menilai kinerja seorang karyawan. Dan jurnal nasional dan internasional yang berkaitan dengan metode *human performance technology*. Kriteria Eksklusi. Menurut [19], mengatakan bahwa kriteria eksklusi adalah proses menghilangkan subjek yang telah memenuhi kriteria inklusi dari pembahasan dengan berbagai alasan.

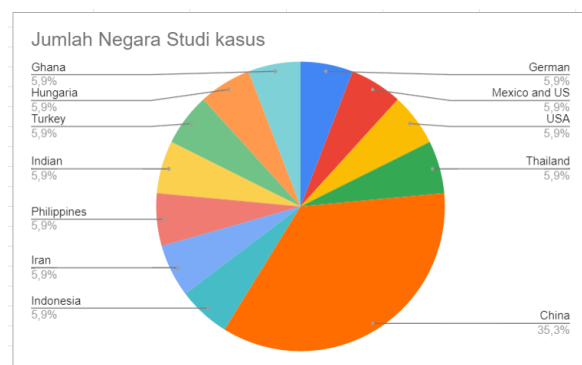
Kriteria eksklusi untuk penelitian ini yaitu: proses bisnis perusahaan, mencari lowongan pekerjaan, kehidupan pribadi, penilaian kinerja keuangan.

Dari hasil penelusuran literatur SLR ini, peneliti menemukan 17 jurnal penelitian yang relevan dengan subjeknya. Dari 17 jurnal, 9 jurnal menggunakan teknik pengumpulan data dengan *survey*, 4 jurnal menggunakan teknik pengumpulan data *questionnaire*, 2 jurnal menggunakan teknik pengumpulan *research* dan *interview* dan 2 jurnal yang tidak disebutkan. Pada

Gambar 2 menunjukkan grafik terkait teknik pengumpulan data yang digunakan pada jurnal, dan Gambar 3 menunjukkan diagram terkait presentase negara yang menjadi studi kasus dalam jurnal.



Gambar 2. Teknik Pengumpulan Data



Gambar 3. Grafik Negara Studi Kasus

Pada tahapan filterisasi dengan menyesuaikan kriteria inklusi dan eksklusi dari 450 jurnal yang teridentifikasi, peneliti berhasil menyaring dan merangkum 17 jurnal yang memenuhi kriteria pada Tabel 1:

Berdasarkan rangkuman jurnal pada Tabel 1, peneliti menyertakan grafik yang dibuat untuk menampilkan jumlah tahun publikasi jurnal pada penelitian yang relevan mengenai topik penelitian pada pembahasan ini.



Gambar 4. Tahun Publikasi Jurnal

Tabel 1. Jurnal Target

No	Authors	Year	Negara Studi kasus	Variable	Method	Publisher
1	[23]	2021	German	Optimization algorithms, staffing, work planning, production control, task assignment	Brute force algorithm, An alternative greedy algorithm	Production Engineering
2	[24]	2018	Mexico and US	Executive exchange, fair performance evaluation, motivation to improve performance, different cultures, Mexico and the United States	Common method variance	Journal of Business Research
3	[25]	2019	USA	Behavioral engineering model, human ability, performance improvement, technology	Behavior engineering (BE)	Journal of Organizational Behavior Management (APJBA) Asia-Pacific Journal of Business Administration
4	[26]	2019	Thailand	NPD performance, human capital management, work design, high-tech multinationals, short-term and long-term performance	NPD performance	
5	[27]	2021	China	High performance work system, task assessment, disability assessment, job success, servant leadership	High-performance work systems	Personnel Review
6	[28]	2018	Indonesia	Human resources, performance appraisal, fuzzy logic, hill climbing, decision support model	Fuzzy comprehensive, hill climbing, decision support model	-
7	[29]	2021	China	Performance appraisal, CS architecture	CS architecture	Security and Communication Networks
8	[30]	2022	China	Enterprise human resources management, risk of market competition, performance appraisal, KPI indicators	KPI Indicators, 360-degree feedback	Discrete dynamics in nature and society
9	[31]	2022	China	Performance evaluation, genetic algorithm, fuzzy comprehensive, electronic enterprise administrative management	Genetic algorithm, Fuzzy comprehensive	Mobile Information Systems
10	[32]	2018	Iran	Performance appraisal, employee performance appraisal, Multiple criteria decision making (MCDM), MULTIMOORA method, Shannon entropy, 360 degrees approach	Multiple Criteria Decision Making (MCDM), MULTIMOORE method, 360-degree feedback	Frontiers of Business Research in China (FBR)
11	[33]	2022	China	Transformational change, role play, cognitive assessment theory, challenge assessment, hydrantase assessment	In-role performance	Frontiers in Psychology
12	[34]	2023	Philippines	Learning motivation, ergonomic evaluations, learning success, online learning, PLS SEM	PLS SEM	Sustainability
13	[35]	2020	Indian	Employee motivation, job efficiency, performance appraisal system	Traditional assessment	Information Resources Management Journal
14	[36]	2022	China	Adaptive Resonant Neural Network, Advanced ART2 Clustering Method, Performance Evaluation Control System, Self-Organizing Feature Map Neural Network	360-degress performance	Journal of Information Technology Cases
15	[37]	2018	Turkey	Personnel performance, forest products industry, organizational performance, structural equation modeling	Structural equation modeling	Drvna industrija
16	[38]	2021	Hungaria	Performance appraisal systems, employee engagement, employee satisfaction measurement, hungarian hospital	-	European Journal of Mental Health
17	[39]	2021	Ghana	High school, productivity, appraisal, performance, employee	360-degrees feedback	Journal of Economics and Sustainable Development

### 3.2 Pembahasan

Dalam rangka memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai jurnal yang akan diteliti, penulis menjelaskan terhadap variable yang digunakan serta metode yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan. Pada jurnal pertama meneliti tentang membandingkan *Greedy Algorithm* dan *Brute Force Algorithm* berdasarkan analisis kombinatorial untuk penyebaran karyawan menggunakan algoritma *Optimization* dapat mengoptimalkan algoritma *Greedy* hingga 97%. Penelitian selanjutnya melakukan penelitian tentang memeriksa hubungan antara tiga dimensi: keadilan evaluasi kinerja (keadilan distributif, prosedural dan interaksional), pertukaran pemimpin-anggota (LMX) dan motivasi untuk meningkatkan kinerja di antara sampel karyawan AS dan Meksiko dengan menggunakan metode *common method variance*.

Jurnal berikutnya membahas cara untuk memperkuat dan memperdalam kepercayaan pada kegunaan pendekatan mereka terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan metode *Behavior engineering* model. Penelitian selanjutnya meneliti peran moderasi desain pekerjaan dalam hubungan antara tim proyek yang dimana ketika orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan benar-benar bagus dalam pekerjaannya dan perusahaan membuat hal-hal baru, cara mereka melakukan pekerjaannya dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik dalam jangka pendek, seperti membuat cara orang bekerja lebih baik sehingga perusahaan dapat membuat hal-hal baru lebih cepat dan lebih baik. Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa di antara komponen yang diteliti mobilitas internal merupakan satu-satunya salah satu yang secara statistik signifikan terkait dengan berorientasi hasil penilaian tantangan penilaian secara signifikan berhubungan positif dengan penilaian tantangan (B 5 0,33, SE 5 0,11,  $p < 0,01$ ) dan berhubungan negatif dengan penilaian hambatan (B 5 0,25, S.E. 5 0,10,  $p < 0,05$ ). Penelitian selanjutnya mengusulkan model pendukung keputusan yang dibangun untuk menilai kinerja SDM yaitu dengan menggunakan *Human Resouces* (HR) dan membuat model lebih efisien tepat waktu hingga 47,5%. Kemudian penelitian selanjutnya menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi sistem manajemen penilaian kinerja karyawan menggunakan *CS architecture* dan mengatakan bahwa metode ini dapat meningkatkan rasionalitas penilaian karyawan perusahaan.

Pada jurnal selanjutnya menjelaskan bahwa karakteristik dan status penelitian terkait penilaian kinerja staf perusahaan dikombinasikan dan menunjukkan kekurangan penilaian kinerja staf manajemen perusahaan saat ini dengan menggunakan metode *360-degree feedback*. Pendapat (Qian & Yin, 2022) yang membahas tentang evaluasi kinerja pegawai berdasarkan algoritma genetika dan algoritma evaluasi kinerja komprehensif *fuzzy* mengatakan bahwa dengan

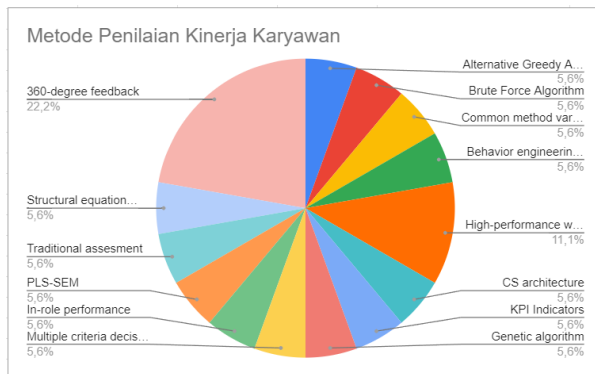
merancang dan mengimplementasikan sistem *performance-assisted analysis* berbasis *text content analysis* untuk sistem evaluasi kinerja. Penelitian selanjutnya meneliti tentang menggunakan pendekatan *Performance Appraisal* pada penentuan peringkat dan memilih kinerja terbaik dengan menggunakan metode *360-degrees feedback*. Jurnal berikutnya meneliti tentang hasil karyawan yang diinduksi oleh perubahan dengan menyelidiki efek perubahan transformasional terhadap kinerja peran karyawan (berkorelasi negatif dengan peran karyawan kinerja  $r = -0,381$ ,  $p < 0,01$  dan berkorelasi positif dengan penilaian tantangan-rintangan  $r = 0,258$ ,  $0,452$ ,  $p < 0,01$ ). [34] menyelidiki variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi belajar dan prestasi akademik siswa selama pembelajaran daring ( $\beta = 0,663$ ,  $P < 0,001$ ).

Kemudian dalam memahami hubungan antara sistem penilaian kinerja karyawan, motivasi karyawan, dan prestasi kerja karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik yang akan memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Penelitian selanjutnya meneliti algoritma *clustering* berbasis *neural network* dalam sistem manajemen penilaian kinerja karyawan dan menggali nilai penerapannya dalam sistem manajemen penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *clustering ART2* yang telah ditingkatkan hingga lebih dari 60%. Penelitian selanjutnya Studi ini menyelidiki dampak evaluasi kinerja terhadap dorongan dan hasil kerja karyawan, berusaha memberikan wawasan yang berharga tentang korelasi antara keduanya. dan memberikan gambaran tentang peran serta signifikansi karyawan dalam PAS yang mencakup 27% populasi rumah sakit yang dikelola pemerintah Hungaria. Penelitian selanjutnya mengatakan bahwa pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap produktivitas terdapat korelasi positif yang kuat antara penilaian kinerja dan produktivitas dengan mengacu pada beberapa variabel yang digunakan dengan koefisien korelasi sebesar 0,437.

#### **RQ1 Metode penilaian apa saja yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan?**

Biasanya, penilaian kinerja karyawan berfokus pada pencapaian masa lalu untuk menilai kinerja seorang karyawan [40]. Berdasarkan dari 17 jurnal, penulis melakukan perbandingan terhadap hasil evaluasi dari berbagai metode yang digunakan terkait penilaian kinerja karyawan. Pada Gambar 5 dapat dilihat bahwa metode yang paling sering digunakan pada jurnal yang telah dipilih adalah metode *360-degrees feedback* untuk evaluasi kinerja dengan mengumpulkan informasi dari berbagai pihak yang berinteraksi langsung dengan subjek untuk dievaluasi [41], [42].

#### **RQ2 Metode evaluasi apa yang digunakan dalam mengevaluasi keefektifan metode penilaian kinerja karyawan?**



Gambar 5. Metode Penelitian terkait

Pada tinjauan literatur yang sudah dilakukan terdapat metode yang digunakan untuk mengevaluasi keefektifan metode penilaian kinerja karyawan. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [23] dengan membahas topik perbandingan metode untuk menentukan penempatan karyawan berdasarkan kinerja menggunakan *optimization algorithm* sebagai metode untuk evaluasi untuk metode penilaian kinerja *brute force algorithm* dan *alternative greedy algorithm*. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh [28] menggunakan metode *fuzzy comprehensive* sebagai metode evaluasi untuk metode penilaian kinerja *hill climbing*, *decision support model*. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh [31] juga menggunakan algoritma *fuzzy comprehensive* sebagai metode untuk evaluasi metode penilaian *genetic algorithm*.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil literatur yang telah di *review* dengan hasil pencarian *keyword* pada database akademik, ditemukan 450 jurnal terkait *Human Performance Technology* dengan jurnal model kasus di USA [25]. Kemudian dilakukan penyaringan data dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi sehingga menyisakan 17 paper yang masuk kedalam kategori, seperti rentang waktu publish dalam tahun 2018 sampai 2023. Metode pengumpulan data yang paling banyak digunakan adalah survey. Untuk menjawab pertanyaan penelitian (RQ), metode yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan adalah *Alternative Greedy Algorithm*, *Brute Force Algorithm*, *Common method variance*, *Behavior engineering model*, *High-performance work system*, *CS architecture*, *KPI Indicators*, *Genetic algorithm*, *Multiple criteria decision making (MCDM)*, *In-role performance*, *PLS-SEM*, *Traditional assesment*, *Structural equation modeling* dan metode *360-degree feedback* sebagai metode yang paling sering digunakan. Dan metode evaluasi yang digunakan untuk mengevaluasi metode penilaian kinerja adalah *optimization algorithm* dan *fuzzy comprehensive*.

Dalam penilaian kinerja karyawan, masih terdapat banyak metode untuk penilaian kinerja karyawan yang dapat digunakan. Maka dari itu diperlukan penelitian

lebih lanjut untuk kedepannya mengenai penilaian kinerja karyawan. Maka dari itu tinjauan literatur ini dilakukan adalah untuk memberikan gambaran tentang berbagai metode dan model yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja karyawan.

#### Daftar Rujukan

- [1] N. Sari and E. Mardalena, "Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale," *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, vol. 2, no. 1, pp. 36–46, 2021.
- [2] P. V. Jeseni and V. Mahesh, "PERFORMANCE APPRAISAL OF EMPLOYEES IN TEXTILE INDUSTRIES IN KOZHIKODE," *J Pharm Negat Results*, vol. 13, pp. 1905–1910, 2022, doi: 10.47750/pnr.2022.13.S08.230.
- [3] T. T. Selvarajan, B. Singh, and S. Solansky, "Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees," *J Bus Res*, vol. 85, pp. 142–154, Apr. 2018, doi: 10.1016/j.jbusres.2017.11.043.
- [4] J. Afriany and S. Hafni Sahir, "Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS) Efektifitas Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Menerapkan Metode Rank Order Centroid (ROC) dan Additive Ratio Assessment (ARAS)," 2019.
- [5] Y. Rivaldo and S. D. Nabella, "Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline," *Quality - Access to Success*, vol. 24, no. 193, pp. 182–188, 2023, doi: 10.47750/QAS/24.193.20.
- [6] J. W. Kihama and L. Wainaina, "Performance appraisal feedback and employee productivity in water and sewerage companies in Kiambu County, Kenya," *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, vol. 3, no. 5, pp. 376–393, 2019, [Online]. Available: [http://www.iajournals.org/articles/iajhrba\\_v3\\_i5\\_376\\_393.pdf](http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i5_376_393.pdf)
- [7] S. S. Kamble, A. Gunasekaran, A. Ghadge, and R. Raut, "A performance measurement system for industry 4.0 enabled smart manufacturing system in SMMES- A review and empirical investigation," *Int J Prod Econ*, vol. 229, p. 107853, 2020, doi: 10.1016/j.ijpe.2020.107853.
- [8] O. Maharani and I. Rindaningsih, "MAMEN (Jurnal Manajemen) Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review," vol. 2, no. 1, pp. 159–170, 2023, doi: 10.55123/mamen.v2i1.1626.
- [9] H. Islam and N. K. Sarker, "The Effect of Management by Objectives on Performance Appraisal and Employee Satisfaction in Commercial Banks," *European Journal of Business and Management*, no. July, 2020, doi: 10.7176/ejbm/12-20-02.
- [10] M. B. Gilbert, "Human Performance Technology: Further Reflections on Human Competence," *J Organ Behav Manage*, vol. 39, no. 1–2, pp. 7–112, 2019, doi: 10.1080/01608061.2019.1596864.
- [11] Nia Budi Puspitasari, Nabila Aurellia Ramadhani, and Zainal Fanani Rosyada, "Preparation of employee performance assessment with a combination of management by objective and behaviorally anchor rating scale," *World Journal of Advanced Engineering Technology and Sciences*, vol. 9, no. 1, pp. 296–306, 2023, doi: 10.30574/wjaets.2023.9.1.0174.
- [12] R. Permana and Z. F. Ikatrinasari, "Designing of Performance Management System for Auditor Certification Body Using Management By Objective and Behaviorally Anchor Rating Scale," *Proceedings on Engineering Sciences*, vol. 2, no. 2, pp. 179–186, 2020, doi: 10.24874/PES02.02.008.
- [13] M. Bagheri *et al.*, "Land-use suitability assessment using delphi and analytical hierarchy process (D-ahp) hybrid model for coastal city management: Kuala terengganu, peninsular malaysia," *ISPRS Int J Geoinf*, vol. 10, no. 9, 2021, doi: 10.3390/ijgi10090621.

- [14] M. Alfagih and I. Kariri, "A Proposal to Develop the Performance of School Leaders in Saudi Arabia in the Light of Human Performance Technology (HPT)," *Information Sciences Letters*, vol. 11, no. 6, pp. 2053–2092, 2022, doi: 10.18576/isl/110618.
- [15] J. Stefaniak, "The Utility of Design Thinking to Promote Systemic Instructional Design Practices in the Workplace," *TechTrends*, vol. 64, no. 2, pp. 202–210, 2020, doi: 10.1007/s11528-019-00453-8.
- [16] E. K. Osam and K. Nold, "A Case Study on the Application of a Human Performance Technology Model to a Sports Product Manufacturing Company," *Performance Improvement*, vol. 59, no. 5, pp. 17–25, 2020, doi: 10.1002/pfi.21916.
- [17] L. Latifah and N. Ngalimun, "PEMULIHAN PENDIDIKAN PASCA PANDEMI MELALUI TRANSFORMASI DIGITAL DENGAN PENDEKATAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA SOCIETY 5.0," *Jurnal Terapung: Ilmu - Ilmu Sosial*, vol. 5, no. 1, p. 41, Mar. 2023, doi: 10.31602/jt.v5i1.10576.
- [18] E. R. Rahmi, E. Yumami, and N. Hidayasari, "Analisis Metode Pengembangan Sistem Informasi Berbasis Website: Systematic Literature Review," *remik*, vol. 7, no. 1, pp. 821–834, Jan. 2023, doi: 10.33395/remik.v7i1.12177.
- [19] Nursalam *et al.*, *PEDOMAN PENYUSUNAN LITERATURE DAN SYSTEMATIC REVIEW*. 2020.
- [20] R. van Dinter, B. Tekinerdogan, and C. Catal, "Automation of systematic literature reviews: A systematic literature review," *Inf Softw Technol*, vol. 136, no. October 2020, p. 106589, 2021, doi: 10.1016/j.infsof.2021.106589.
- [21] D. Agusantia and D. Juandi, "Kemampuan Penalaran Analogi Matematis di Indonesia: Systematic Literature Review," *Symmetry: Pasundan Journal of Research in Mathematics Learning and Education*, vol. 7, no. 2, pp. 222–231, Dec. 2022, doi: 10.23969/symmetry.v7i2.6436.
- [22] J. Paul and A. R. Criado, "The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know?," *International Business Review*, vol. 29, no. 4, p. 101717, 2020, doi: 10.1016/j.ibusrev.2020.101717.
- [23] J. Ast, R. Wasseghi, and P. Nyhuis, "A comparison of methods for determining performance based employee deployment in production systems," *Production Engineering*, vol. 15, no. 3–4, pp. 335–342, Jun. 2021, doi: 10.1007/s11740-021-01019-5.
- [24] T. T. Selvarajan, B. Singh, and S. Solansky, "Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees," *J Bus Res*, vol. 85, pp. 142–154, Apr. 2018, doi: 10.1016/j.jbusres.2017.11.043.
- [25] M. B. Gilbert, "Human Performance Technology: Further Reflections on Human Competence," *Journal of Organizational Behavior Management*, vol. 39, no. 1–2. Routledge, pp. 7–112, Apr. 03, 2019. doi: 10.1080/01608061.2019.1596864.
- [26] S. Popaitoon, "The moderating effects of job design on human capital and NPD performance: Evidence from high-technology MNCs in Thailand," *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, vol. 12, no. 1, pp. 40–57, Jan. 2020, doi: 10.1108/APJBA-01-2019-0017.
- [27] Z. Wang, S. Ren, and L. Meng, "High-performance work systems and thriving at work: the role of cognitive appraisal and servant leadership," *Personnel Review*, vol. 51, no. 7, pp. 1749–1771, Aug. 2022, doi: 10.1108/PR-10-2019-0561.
- [28] D. N. Utama and E. Rustamaji, "Fuzzy Decision Support Model for Human Resources Performance Appraisal," in *Proceedings of 2018 International Conference on Information Management and Technology, ICIMTech 2018*, Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc., Nov. 2018, pp. 272–276. doi: 10.1109/ICIMTech.2018.8528145.
- [29] P. Lin, "Research on Enterprise Employee Performance Appraisal Management System Based on CS Architecture," *Security and Communication Networks*, vol. 2021, 2021, doi: 10.1155/2021/9087094.
- [30] J. Peng, "Performance Appraisal System and Its Optimization Method for Enterprise Management Employees Based on the KPI Index," *Discrete Dyn Nat Soc*, vol. 2022, 2022, doi: 10.1155/2022/1937083.
- [31] Y. Qian and J. Yin, "Study on Employee Performance Evaluation Based on Adaptive Feature Selection Fuzzy Algorithm," *Mobile Information Systems*, vol. 2022, 2022, doi: 10.1155/2022/6985508.
- [32] A. Ijadi Maghsoodi, G. Abouhamzeh, M. Khalilzadeh, and E. K. Zavadskas, "Ranking and selecting the best performance appraisal method using the MULTIMOORA approach integrated Shannon's entropy," *Frontiers of Business Research in China*, vol. 12, no. 1, Dec. 2018, doi: 10.1186/s11782-017-0022-6.
- [33] L. Yan, L. Wang, X. Shen, P. Li, and J. Guo, "The Effect of Transformational Change on Performance: An Employee's Stress Appraisals Perspective," *Front Psychol*, vol. 13, May 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.897769.
- [34] M. J. J. Gumasing and F. M. F. Castro, "Determining Ergonomic Appraisal Factors Affecting the Learning Motivation and Academic Performance of Students during Online Classes," *Sustainability (Switzerland)*, vol. 15, no. 3, Feb. 2023, doi: 10.3390/su15031970.
- [35] B. Chahar, "Performance appraisal systems and their impact on employee performance: The moderating role of employee motivation," *Information Resources Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 17–32, Oct. 2020, doi: 10.4018/IRMJ.2020100102.
- [36] Y. Yi, "Application of an Improved Clustering Algorithm of Neural Networks in Performance Appraisal Systems," *Journal of Cases on Information Technology*, vol. 24, no. 5, 2022, doi: 10.4018/JCIT.304385.
- [37] A. Aydın and S. Tiryaki, "Impact of performance appraisal on employee motivation and productivity in turkish forest products industry: A structural equation modeling analysis," *Drvna Industrija*, vol. 69, no. 2, pp. 101–111, Jul. 2018, doi: 10.5552/drind.2018.1710.
- [38] N. Z. Sárگا and R. Kása, "THE ROLE OF THE EMPLOYEE IN HUNGARIAN HOSPITAL PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEMS," *European Journal of Mental Health*, vol. 16, no. 2, pp. 210–225, 2021, doi: 10.5708/EJMH.16.2021.2.11
- [39] Wright Evans Attipoe, George K. Agordzo, and Mr. John E. Seddoh, "Effect of Performance Appraisal System on Employee Productivity;(Selected Public Senior High Schools, Ho Municipality, Ghana)," *Journal of Economics and Sustainable Development*, Jan. 2021, doi: 10.7176/jesd/12-2-01.
- [40] Sugijono, "PENILAIAN KINERJA DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA."
- [41] N. Dewi, R. H. Laluma, Gunawansyah, E. Garnia, D. Saepudin, and N. Hendajany, "Employee performance assessment system design based on 360 degrees feedback and simple multi-attribute rating technique method integration," *Proceeding of 14th International Conference on Telecommunication Systems, Services, and Applications, TSSA 2020*, pp. 15–18, 2020, doi: 10.1109/TSSA51342.2020.9310873.
- [42] S. Abboud, "the Impact of 360 Degrees Performance," *The EUrASEANs: journal on global socio-economic dynamics*, vol. 3, no. 28, 2021.