

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: METODE PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Dhani Febrian Cahya¹, M. Bobby Arisandie², Sulis Setiawan³, Heriyawan⁴, Tetra Hidayati⁵

dhani.febrian1989@gmail.com¹, boba2nd@gmail.com², setiawansulis15@gmail.com³,
heriyawan10@yahoo.co.id⁴, tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id⁵

Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan adalah elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan penting dalam keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan, terlebih di tengah persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi penilaian kinerja karyawan serta metode yang diterapkan dalam proses evaluasi tersebut. Melalui tinjauan sistematis terhadap 40 jurnal yang relevan, terungkap bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh perpaduan kemampuan individu, kondisi lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Metode Multi-Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis (MOORA) teridentifikasi sebagai pendekatan yang efektif dalam menilai kinerja, karena mampu mempertimbangkan berbagai kriteria secara simultan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dengan memperhatikan semua faktor ini secara holistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam merancang sistem penilaian kinerja yang lebih efisien dan efektif.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Karyawan, MOORA, Sumber Daya Manusia, Faktor Penentu.

ABSTRACT

Employee performance appraisal is a crucial element in human resource management that contributes to the sustainability and success of a company, especially in the face of increasing competition. This study aims to explore the factors influencing employee performance appraisal and the methods used in the evaluation process. Through a systematic review of 40 relevant journals, it was found that employee performance is influenced by a combination of individual abilities, work environment, and job characteristics. The Multi-Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis (MOORA) method was identified as one of the most effective approaches for performance appraisal, as it can consider multiple criteria simultaneously. The study's findings indicate that by comprehensively considering these factors, companies can create a supportive work environment that motivates employees to reach their maximum potential, ultimately contributing to the organization's success. This research provides valuable insights for companies in designing more effective and efficient performance appraisal systems.

Keywords: Performance Appraisal, Employees, MOORA, Human Resources, Determining Factors.

PENDAHULUAN

Saat ini, kompetensi dalam dunia bisnis, terutama di sektor manufaktur semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk memproduksi yang terbaik agar dapat bersaing dan bertahan di pasar yang ada. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam perusahaan, sehingga diperlukan adanya sistem untuk menilai kinerja karyawan, setiap karyawan tentunya ingin mencapai kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, bahkan beruaya untuk melampaui standar yang telah ditentukan tersebut. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi aspek yang sangat penting.

Karyawan adalah elemen yang sangat penting bagi keberlangsungan, pertumbuhan, kesuksesan, daya saing, dan kontribusi hasil kerja suatu perusahaan. Di tengah pertumbuhan ekonomi yang cepat dan persaingan yang semakin ketat, semakin meningkat pula kompetisi antar perusahaan. Baik perusahaan swasta maupun publik, perlu dilakukan upaya untuk merekrut karyawan terbaik demi mendukung perkembangan perusahaan. Kondisi ini menuntut karyawan untuk bertanggung jawab dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan, terutama mengingat banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, seperti keterampilan, kemampuan komunikasi, dan latar belakang pendidikan.

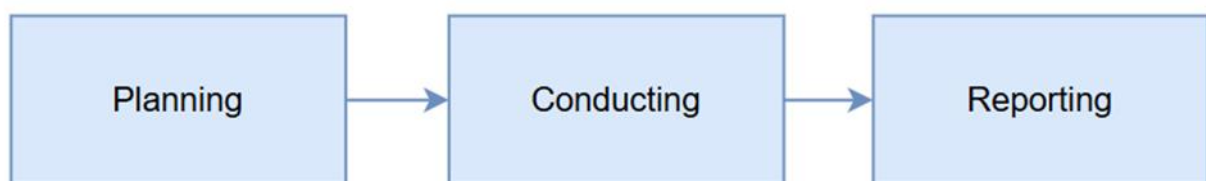
Penilaian kinerja karyawan memainkan peran yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Tujuan utama dari penilaian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah evaluasi yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menilai prestasi serta kontribusi karyawan dalam mencapai standar kinerja yang ada. Faktor-faktor pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap validitas dan akurasi hasil yang diperoleh dari penilaian tersebut.

Penelitian yang dilakukan Setiawan, Wanda Abdi Arianda dan Raffa Dafa (2023) dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menerapkan Metode MOORA”. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data secara langsung dengan memanfaatkan teknik observasi. Observasi dilakukan secara langsung di tempat kerja, serta dilakukan pengumpulan studi literatur. Dari penelitian ini, diperoleh hasil bahwa metode MOORA dapat digunakan dalam memilih alternatif dan melakukan peringkat terbaik dalam penentuan karyawan terbaik berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kami berencana untuk menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) guna menelaah penelitian-penelitian sebelumnya terkait penilaian kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan kriteria dan metode yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini memiliki beberapa tahapan proses, yaitu:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Gambar 1 Menunjukkan tahapan penelitian yang mencakup tiga tahap utama. Tahap pertama adalah perencanaan (planning), yang merupakan langkah awal dalam pelaksanaan SLR. Selanjutnya, penelitian berlanjut ke tahap pelaksanaan (conducting), yaitu tahap di mana SLR dilaksanakan. Tahap terakhir adalah pelaporan (reporting), di mana hasil SLR disusun menjadi sebuah laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Search Process dan Inclusion and Exclusion Criteria

Hasil dari proses pencarian dan kriteria inklusi serta eksklusi menunjukkan bahwa hanya ada 40 artikel jurnal yang memenuhi kriteria, yaitu jurnal yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024 dan membahas topik terkait "penilaian kinerja". Informasi yang diperoleh selanjutnya dikelompokkan ke dalam beberapa kategori jurnal. Berikut adalah tipe-tipe jurnal yang berhasil dikumpulkan:

Tabel 1 Pengelompokkan Jurnal

No	Authors	Year	Country Case Study	Variable	Method	Publisher
1	[1]	2021	Indonesia	Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Di CV BRILLIANT	<i>Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Dan Management By Objectives (MBO)</i>	IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora
2	[2]	2023	Indonesia	Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik PT. Corporation. Agrinesia Raya	<i>Multi-objective optimization-based ratio analysis (MOORA)</i>	TIN: Terapan Informatika Nusantara
3	[3]	2023	Indonesia	Teknik Penilaian Kinerja Karyawan	<i>Behaviour Anchor Rating Scale</i>	Jurnal Krisnadana
4	[5]	2023	Indonesia	Penentuan Kelayakan Nasabah Penerima Kredit	<i>Multiobjective Optimization on the Basis of Simple Ratio Analysis (MOOSRA) and Metode Multi-Objective Optimization on The Basic of Ratio Analysis (MOORA)</i>	KLIK: Kajian Ilmiah Informatika dan Komputer
5	[6]	2022	Indonesia	Penyeleksian Kelayakan Nasabah Penerima Kredit	<i>Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA)</i>	Journal of Computer System and Informatics (JoSYC)
6	[7]	2020	Indonesia	KEY PERFORMANCE INDICATOR DI PT MULIA ARTHA ANUGERAH	<i>BALANCE SCORECARD (BSC)</i>	JITMI (Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri)
7	[8]	2020	Indonesia	PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. JAMKRIDA	<i>WEIGHTED PRODUCT</i>	Jurnal Teknologi Informasi Jurnal Keilmuan dan Aplikasi Bidang Teknik Informatika
8	[9]	2020	Indonesia	Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu Palembang	<i>360-Degree</i>	Bina Darma Conference on Computer Science
9	[10]	2022	Indonesia	Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak PT. Telkom Marisa	<i>Multy Attribute Utility Theory (MAUT)</i>	Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer Banthayo Lo
10	[11]	2021	Indonesia	PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA KANDATEL BONE	<i>Simple Additive Weighting (SAW)</i>	Jurnal Ilmiah Teknik Informatika

11	[12]	2021	Indonesia	Penilaian Kinerja Pegawai PT Bank Central Asia Palembang cabang Sako Kenten	<i>Analytic Hierarchy Process (AHP)</i>	Jurnal Teknologi Sistem Informasi
12	[13]	2021	Indonesia	PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. HIM TUBABA	<i>Simple Additive Weighting (SAW)</i>	Lembaga Penelitian STIMIK Dian Cipta Cendekia Kotabumi
13	[14]	2022	Indonesia	Penilaian Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Agama bandar lampung	<i>Fuzzy C-Means</i>	Jurnal Ilmiah Edutic : Pendidikan dan Informatika
14	[15]	2020	Indonesia	HOTEL EMPLOYEE ACCEPTANCE ASSESSMENT SYSTEM HOTEL PEKANBARU CITY	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	JAIA - Journal of Artificial Intelligence and Applications
15	[16]	2022	Indonesia	Penilaian Indeks Kinerja Sales Marketing PT. ALFA SCORPII	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	Hello World Jurnal Ilmu Komputer
16	[17]	2019	Indonesia	Evaluating Work Performance of Honorary Teachers in the Province of West Nusa Tenggara (NTB) with a total of 18 state high schools (SMAN)	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	Journal Publications & Informatics Engineering Research
17	[18]	2024	Indonesia	Pengambilan Keputusan untuk Penentuan Karyawan Terbaik	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	Journal of Decision Support System Research
18	[19]	2020	Indonesia	Mengukur Tingkat Kinerja Dosen di Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) Medan	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis
19	[20]	2023	Indonesia	Pemilihan Pegawai Honorer Kelurahan Kantor Lurah Sitirejo II	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	TIN: Terapan Informatika Nusantara
20	[21]	2023	Indonesia	Decision Support System for Determining the Best PAUD Teacher	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	SAGA: Journal of Technology and Information System
21	[22]	2019	Indonesia	Best Employee Decision at PT Kerry Express Indonesia	<i>multi attribute utility theory (MAUT)</i>	IAII Ikatan Ahli Informatika Indonesia
22	[23]	2020	Indonesia	Recommended Selection of Best Waiters in Hospitality at The K Hotel Medan by	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	International Journal of Information System & Technology

23	[24]	2021	Indonesia	Decision Making System for the Selection of the Best Employees at CV. Lautan Mas	<i>MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis)</i>	International Journal of Information System & Technology
24	[25]	2023	Indonesia	PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PRODUKSI CV. Kreasi Mitra Jaya	<i>Key Performance Indicators (KPI)</i>	Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis
25	[26]	2020	Indonesia	Employee Assessment Decision Support System at the National University	<i>Multi-Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis (MOORA)</i>	Jurnal Mantik
26	[27]	2021	Indonesia	Determining The Eligibility Of Employee Salary (Case Study: CV. Harmoni Permata)	<i>Fuzzy Multi-Objective Optimization On The Basic Of Ratio Analysis (Fuzzy-MOORA)</i>	Telematika: Jurnal Informatika dan Teknologi Informasi
27	[28]	2021	Indonesia	evaluation and performance appraisal at East Jakarta Administration City Water Resources Water Resources Department	<i>simple additive weighting (SAW) and multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	IOP Conference Series: Materials Science and Engineering
28	[29]	2022	Indonesia	PENENTUAN PROMOSI JABATAN KARYAWAN Permata Abadi Group	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	SEMINASTIKA
29	[30]	2023	Indonesia	Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru SMK Cakra Pratama	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	Informatika Mulawarman : Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer
30	[31]	2022	Indonesia	PENILAIAN KINERJA RELAWAN PADA YAYASAN AKSI CEPAT TANGGAP	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	Naratif : Jurnal Nasional Riset, Aplikasi dan Teknik Informatika
31	[32]	2021	Indonesia	Pemilihan Karyawan Terbaik Parking Area di PT. Centrepark Citra Corpora	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	Bulletin of Information Technology (BIT)
32	[33]	2021	Ghana	High school, productivity, appraisal, performance, employee	<i>360-degrees feedback</i>	Journal of Economics and Sustainable Development
33	[34]	2021	Hungaria	employee engangement, employee satisfaction measurement, hungarian hospital	<i>Traditional Assesment</i>	European Journal of Mental Health
34	[35]	2021	Indonesia	PENILAIAN KINERJA UNTUK KENAIKAN JABATAN PEGAWAI pada PT. Supra Visual Mandiri	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	Jurnal Informatika dan Sistem Informasi

35	[36]	2020	Indonesia	Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pdam Martapura Oku Timur	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	Jurnal Digital Teknologi Informasi
36	[37]	2020	Indonesia	Penilaian Kinerja Jasa Pramubakti	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	Jurnal Ilmiah Informatika (JIF)
37	[38]	2022	Indonesia	Smart Assesment System	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)
38	[39]	2022	Indonesia	Decision Support System, performance, employee	<i>multi-objective optimization by ratio analysis (MOORA)</i>	Jurnal Ilmiah Informatika
39	[40]	2024	Indonesia	Employee Recruitment System	<i>Analytical Hierarchy Process - Multi-Objective Optimization based on Ratio Analysis (AHP-MOORA)</i>	Jurnal Fasilkom
40	[41]	2019	Indonesia	PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CIREBON POWER SERVICES	<i>PROFILE MATCHING</i>	Jurnal Digit

2. Hasil Quality Assesment

Berikut adalah hasil quality assessment yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel Error! No text of specified style in document. Hasil Quality Assesment

No	Authors	Year	QA1	QA2	QA3	Hasil
1	[1]	2021	YA	YA	YA	Diterima
2	[2]	2023	YA	YA	YA	Diterima
3	[3]	2023	YA	YA	YA	Diterima
4	[5]	2023	YA	YA	YA	Diterima
5	[6]	2022	YA	YA	YA	Diterima
6	[7]	2020	YA	YA	YA	Diterima
7	[8]	2020	YA	YA	YA	Diterima
8	[9]	2020	YA	YA	YA	Diterima
9	[10]	2022	YA	YA	YA	Diterima
10	[11]	2021	YA	YA	YA	Diterima
11	[12]	2021	YA	YA	YA	Diterima
12	[13]	2021	YA	YA	YA	Diterima
13	[14]	2022	YA	YA	YA	Diterima
14	[15]	2020	YA	YA	YA	Diterima
15	[16]	2022	YA	YA	YA	Diterima
16	[17]	2019	YA	YA	YA	Diterima
17	[18]	2024	YA	YA	YA	Diterima
18	[19]	2020	YA	YA	YA	Diterima
19	[20]	2023	YA	YA	YA	Diterima

20	[21]	2023	YA	YA	YA	Diterima
21	[22]	2019	YA	YA	YA	Diterima
22	[23]	2020	YA	YA	YA	Diterima
23	[24]	2021	YA	YA	YA	Diterima
24	[25]	2023	YA	YA	YA	Diterima
25	[26]	2020	YA	YA	YA	Diterima
26	[27]	2021	YA	YA	YA	Diterima
27	[28]	2021	YA	YA	YA	Diterima
28	[29]	2022	YA	YA	YA	Diterima
29	[30]	2023	YA	YA	YA	Diterima
30	[31]	2022	YA	YA	YA	Diterima
31	[32]	2021	YA	YA	YA	Diterima
32	[33]	2021	YA	YA	YA	Diterima
33	[34]	2021	YA	YA	YA	Diterima
34	[35]	2021	YA	YA	YA	Diterima
35	[36]	2020	YA	YA	YA	Diterima
36	[37]	2020	YA	YA	YA	Diterima
37	[38]	2022	YA	YA	YA	Diterima
38	[39]	2022	YA	YA	YA	Diterima
39	[40]	2024	YA	YA	YA	Diterima
40	[41]	2019	YA	YA	YA	Diterima

3. Hasil Research Question

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang jurnal yang akan diteliti, penulis menjelaskan variabel yang digunakan serta metode yang diterapkan dalam menyelesaikan masalah pada jurnal yang dikaji.

RQ1: Apa faktor-faktor yang paling sering dipertimbangkan dalam konteks penilaian kinerja karyawan?

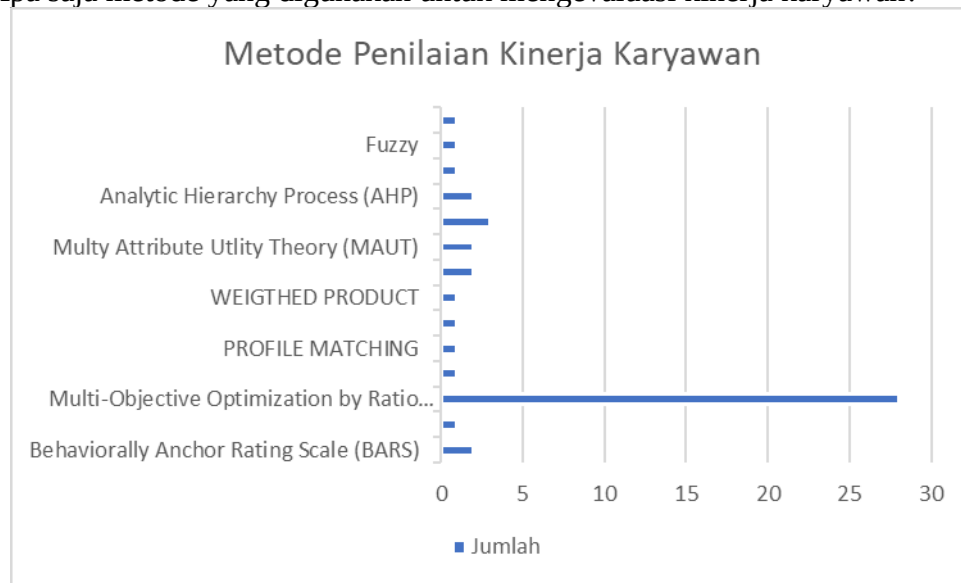
Berdasarkan dari 40 jurnal, penulis mendapatkan kesimpulan kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor ini mencakup kemampuan individu, seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi; faktor lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan, kepemimpinan, dan fasilitas kerja; serta faktor pekerjaan itu sendiri, seperti beban kerja, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan semua faktor ini secara komprehensif. Dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan diri yang berkelanjutan, serta penghargaan yang sesuai, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

RQ2: Faktor apa yang paling berpengaruh terhadap hasil penilaian kinerja karyawan?

Faktor utama dalam menilai kinerja karyawan sangat bergantung pada konteks organisasi dan jenis pekerjaan. Berdasarkan jurnal yang diteliti, kombinasi antara kualitas hasil kerja dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi sering dianggap sebagai faktor paling penting. Kualitas hasil kerja mencerminkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya, sedangkan kontribusi terhadap tujuan organisasi menunjukkan sejauh mana karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Faktor lain, seperti sikap kerja, kemampuan beradaptasi, dan potensi pengembangan diri, juga berperan penting. Kedua aspek utama tersebut sering menjadi penentu dalam evaluasi kinerja secara keseluruhan. Penting untuk dicatat bahwa prioritas setiap faktor dapat bervariasi tergantung

pada jenis pekerjaan dan sasaran organisasi.

RQ3: Apa saja metode yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan?



Gambar 2. Metode Penelitian Terkait

Dalam kajian literatur yang telah dilakukan, terdapat sejumlah metode yang diterapkan untuk menilai efektivitas penilaian kinerja karyawan. Gambar 2 mengindikasikan bahwa metode yang paling banyak digunakan dalam jurnal yang dipilih adalah metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA). Metode ini berfungsi untuk mendukung proses pengambilan keputusan dalam penilaian kinerja berdasarkan berbagai kriteria.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di tengah persaingan yang semakin sengit dalam industri. Dari analisis terhadap 40 jurnal yang diteliti, ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan, seperti kemampuan individu, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Metode Multi-Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis (MOORA) terbukti efektif dalam mendukung perusahaan dalam proses penilaian kinerja, karena metode ini mampu mempertimbangkan berbagai kriteria secara bersamaan untuk menentukan karyawan dengan kinerja terbaik. Dengan mempertimbangkan semua faktor ini secara menyeluruh, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. L. Harahap and S. Perdana, "Analisis penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan metode Behaviorally Anchore Rating Scale BARS dan Management By Objectives MBO Di CV Brilliant," IKRA-ITH Hum. J. Sos. dan Hum., vol. 5, no. 3, pp. 18–26, 2021.
- W. A. Setiawan and R. D. Arianda, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menerapkan Metode MOORA," TIN Terap. Inform. Nusant., vol. 3, no. 8, pp. 324–331, 2023, doi: 10.47065/tin.v3i8.4160.
- I. Rustiawan, S. Purwati, S. Sutrisno, K. Kraugusteeliana, and A. A. Bakri, "Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam

- Pemeringkatan Karyawan Terbaik,” *J. Krisnadana*, vol. 2, no. 3, pp. 403–411, 2023, doi: 10.58982/krisnadana.v2i3.316.
- A. Apriliani, M. Budhiluhoer, A. Jamaludin, and K. Prihandani, “Systematic Literature Review Kepuasan Pelanggan terhadap Jasa Transportasi Online,” *Systematics*, vol. 2, no. 1, p. 12, 2020, doi: 10.35706/sys.v2i1.3530.
- M. Br Hutahaeen, R. Tamara Aldisa, S. Siregar, A. Mana Sikana, and E. Penulis Korespondensi, “KLIK: Kajian Ilmiah Informatika dan Komputer Penerapan Metode MOORA dan MOOSRA dalam Penentuan Kelayakan Nasabah Penerima Kredit,” *KLIK Kaji. Ilm. Inform. dan Komput.*, vol. 4, no. 3, pp. 1684–1691, 2023, doi: 10.30865/klik.v4i3.1434.
- A. Iskandar, “Penerapan Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) Dalam Penyeleksian Kelayakan Nasabah Penerima Kredit,” *J. Comput. Syst. Informatics*, vol. 4, no. 1, pp. 7–14, 2022, doi: 10.47065/josyc.v4i1.2499.
- W. A. Fahrudin, “Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Balance Scorecard Untuk Menentukan Key Performance Indicator Di Pt Mulia Artha Anugerah,” *JITMI (Jurnal Ilm. Tek. dan Manaj. Ind.)*, vol. 3, no. 1, p. 15, 2020, doi: 10.32493/jitmi.v3i1.y2020.p15-23.
- N. N. K. Sari, “Implementasi Metode Weigthed Product Pada Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pt. Jamkrida,” *J. Teknol. Inf. J. Keilmuan dan Apl. Bid. Tek. Inform.*, vol. 14, no. 1, pp. 94–104, 2020, doi: 10.47111/jti.v14i1.627.
- M. Kadafi and I. Effendy, “Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode 360-Degree Pada Pt Astra International Daihatsu Palembang,” *Bina Darma Conf. Comput. Sci.*, pp. 121–128, 2020.
- M. Isla and A. H. Ali, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Menggunakan Metode Multy Attribute Utility Theory (MAUT)(Studi Kasus: T.Telkom Marisa),” *J. Ilm. Ilmu Komput. Banthayo Lo ...*, vol. 1, no. 1, pp. 1–18, 2022, [Online]. Available: <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/balok/article/download/178/60>
- A. Anindita and W. I. Rahayu, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Kandatel Bone Menggunakan Metode Saw,” *Antivirus J. Ilm. Tek. Inform.*, vol. 15, no. 1, pp. 44–61, 2021, doi: 10.35457/antivirus.v15i1.1358.
- T. A. Sumarto and F. P. Sihotang, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Magang Bakti,” *J. Teknol. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 187–199, 2021, doi: 10.35957/jtsi.v2i2.1377.
- Darsin and D. Triyana, “197-Article Text-626-3-10-20220225,” 2021, [Online]. Available: <https://www.dcckotabumi.ac.id/ojs/index.php/jik/article/view/197>
- A. Yudhistira, A. A. Aldino, and D. Darwis, “Analisis Klasterisasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Fuzzy C-Means (Studi Kasus : Pengadilan Tinggi Agama bandar lampung),” *J. Ilm. Edutic Pendidik. dan Inform.*, vol. 9, no. 1, pp. 77–82, 2022, doi: 10.21107/edutic.v9i1.17134.
- K. Karpen, W. Paramita, T. Arita Fitri, and K. Harianto, “Hotel Employee Acceptance Assessment System With Android-Based Moora Method,” *JAIA - J. Artif. Intell. Appl.*, vol. 1, no. 1, pp. 28–40, 2020, doi: 10.33372/jaia.v1i1.639.
- Arjun Nainggolan, Annisa Siregar, and M. Mesran, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Indeks Kinerja Sales Marketing Menerapkan Metode MOORA,” *Hello World J. Ilmu Komput.*, vol. 1, no. 3, pp. 121–129, 2022, doi: 10.56211/helloworld.v1i3.125.
- S. Fadli and K. Imtihan, “Implementation of MOORA Method in Evaluating Work Performance of Honorary Teachers,” *Sinkron*, vol. 4, no. 1, p. 128, 2019, doi: 10.33395/sinkron.v4i1.10192.
- N. N. Silaban, “Penerapan Metode MOORA dan Pengambilan Keputusan untuk Penentuan Karyawan Terbaik,” *J. Decis. Support Syst. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 0–7, 2024.
- R. D. Arista, S. Defit, and Y. Yunus, “MOORA sebagai SistemPendukung Keputusan Dalam Mengukur Tingkat Kinerja Dosen (Universitas Pembangunan Panca Budi Medan),” *J. Inform. Ekon. Bisnis*, vol. 2, pp. 104–110, 2020, doi: 10.37034/infeb.v2i4.52.
- N. P. Siburian and L. Sahriani, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Honorer Kelurahan Menerapkan Metode MOORA,” *TIN Terap. Inform. Nusantara*, vol. 3, no. 10, pp. 395–404, 2023, doi: 10.47065/tin.v3i10.4148.

- A. Yusupa, J. Manullang, N. Marbun, and S. B. F. Ginting, "Decision Support System for Determining the Best PAUD Teacher Using the MOORA Method," *SAGA J. Technol. Inf. Syst.*, vol. 1, no. 2, pp. 50–55, 2023, doi: 10.58905/saga.v1i2.101.
- Darussalam and G. Arief, "Jurnal Resti," *Resti*, vol. 1, no. 1, pp. 19–25, 2018.
- P. Marpaung and H. Pandiangan, "Utilization of the MOORA Method for Recommended Selection of Best Waiters in Hospitality," ... (*International J. Inf. ...*, vol. 4, no. 36, pp. 566–573, 2020, [Online]. Available: <http://ijistech.org/ijistech/index.php/ijistech/article/view/97>
- D. Candro et al., "The Application of the MOORA Method in the Decision Making System for the Selection of the Best Employees at CV. Lautan Mas," *Int. J. Inf. Syst. Technol. Akreditasi*, vol. 5, no. 2, pp. 233–239, 2021.
- R. Sholikha and W. Eko Pujiyanto, "Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi)," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 12–21, 2023, doi: 10.51903/jimeb.v2i2.599.
- R. Kurnia, A. Triayudi, and B. Rahman, "Employee Assessment Decision Support System Using the MOORA Method at the National University," *J. Mantik*, vol. 4, no. 1, pp. 562–571, 2020, [Online]. Available: <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik>
- I. G. I. Sudipa, I. N. T. A. Putra, D. P. Asana, and R. D. Hanza, "Implementation of Fuzzy Multi-Objective Optimization On The Basic Of Ratio Analysis (Fuzzy-MOORA) In Determining The Eligibility Of Employee Salary," *Telematika*, vol. 18, no. 2, p. 143, 2021, doi: 10.31315/telematika.v18i2.4664.
- M. Arief, A. Triayudi, and I. D. Sholihati, "Comparison of the simple additive weighting saw method and multi-objective optimization by ratio analysis MOORA," *IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng.*, vol. 1088, no. 1, p. 012017, 2021, doi: 10.1088/1757-899x/1088/1/012017.
- I. Rosita, D. A. Siddik, and U. Mulia, "Determination of Employee Position Promotion Using," 2022, doi: 10.47002/seminastika.v4i1.383.
- A. T. Enoch and E. Eriansyah, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru SMK Cakra Pratama Menggunakan Metode Moora," *Inform. Mulawarman J. Ilm. Ilmu Komput.*, vol. 17, no. 1, p. 1, 2023, doi: 10.30872/jim.v17i1.5993.
- Y. Ramdhani, R. Pratama, and F. Khoirunnisa, "Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Relawan Menggunakan Metode Moora Pada Yayasan Aksi Cepat Tanggap," *Naratif J. Nas. Riset, Apl. dan Tek. Inform.*, vol. 4, no. 1, pp. 50–62, 2022, doi: 10.53580/naratif.v4i1.152.
- R. Ferita Wahyu and F. Gea, "Bulletin of Information Technology (BIT) Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Parking Area Menerapkan Metode MOORA," *Bull. Inf. Technol.*, vol. 2, no. 3, pp. 107–117, 2021.
- W. Evans, A. George, and K. A. John, "Effect of Performance Appraisal System on Employee Productivity;(Selected Public Senior High Schools, Ho Municipality, Ghana)," *J. Econ. Sustain. Dev.*, vol. 12, no. 2, pp. 1–14, 2021, doi: 10.7176/jesd/12-2-01.
- N. Z. Sárga and R. Kása, "the Role of the Employee in Hungarian Hospital Performance Appraisal Systems," *Eur. J. Ment. Heal.*, vol. 16, no. 2, pp. 210–225, 2021, doi: 10.5708/EJMH.16.2021.2.11.
- A. Alatas, R. Mumpuni, and A. Lina Nurlaili, "SPK Penilaian Kinerja Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Moora," *J. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 171–180, 2021, doi: 10.33005/jifosi.v2i2.358.
- A. Putra, D. H. Zulfikar, and A. I. Alfresi, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pdam Martapura Oku Timur Menggunakan Metode Moora," *J. Digit. Teknol. Inf.*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.32502/digital.v3i1.2419.
- A, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Jasa Pramubakti Menggunakan Metode Moora," *J. Ilm. Inform.*, pp. 25–37, 2020.
- D. M. El Faritsi, D. Saripurna, and I. Mariami, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Tenaga Pengajar Menggunakan Metode MOORA," *J. Sist. Inf. Triguna Dharma (JURSI TGD)*, vol. 1, no. 4, p. 239, 2022, doi: 10.53513/jursi.v1i4.4948.

- B. P. Hapsari and S. R. Cholil, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode MOORA," *J. Ilm. Inform.*, vol. 7, no. 1, pp. 21–28, 2022, doi: 10.35316/jimi.v7i1.21-28.
- M. Ripin, A. Triayudi, and S. Ningsih, "Design of an Employee Recruitment System Based on the AHP-MOORA Algorithm Case Study of PT XYZ," *J. Fasilkom*, vol. 14, no. 1, pp. 80–87, 2024, doi: 10.37859/jf.v14i1.6829.
- O. Nurdiawan, "Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Profile Matching Dalam Penilaian Kinerja Karyawan," *J. Digit*, vol. 8, no. 2, pp. 136–148, 2018.