

Systematic Literature Review: Analisis Teori Kinerja dalam Skripsi Mahasiswa FISIP Universitas Riau Tahun 2023-2025

¹ Harapan Tua R.F.S, ²Muhammad Efrizal, ³Vini Violita,

⁴Syarifah Melani Putri, ⁵Muthia Sifa Mauli Dina.

¹²³⁴⁵Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru

E-mail: 1harapan.tua@lecturer.unri.ac.id, 2muhammad.efrizal2496@student.unri.ac.id,
3vini.violita4053@student.unri.ac.id, 4syarifah.melani2770@student.unri.ac.id,
5muthia.sifa0072@student.unri.ac.id,

ABSTRAK

Kajian ini menyajikan pemetaan sistematis mengenai penggunaan teori kinerja dalam skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau pada periode 2023–2025. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan protokol PRISMA, sehingga seluruh proses identifikasi, seleksi, dan analisis skripsi dilakukan secara terstruktur dan transparan. Dari hasil penelusuran, terkumpul 52 skripsi yang relevan, terdiri atas 25 skripsi tahun 2023, 24 skripsi tahun 2024, dan 3 skripsi tahun 2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa Teori Dwiyanto dan Teori Robbins menjadi rujukan paling dominan dengan jumlah penggunaan yang seimbang pada sembilan skripsi. Sementara itu, teori lainnya seperti Mangkunegara, Wilson Bangun, dan Kasmir muncul dalam frekuensi lebih rendah namun tetap menunjukkan keragaman pendekatan teoretis. Tren yang terlihat memperlihatkan penurunan tajam jumlah skripsi bertema kinerja pada tahun 2025, mengindikasikan pergeseran minat ke tema penelitian lain. Meski demikian, temuan keseluruhan memperlihatkan bahwa kajian kinerja tetap memiliki ruang pengembangan, terutama ketika dihubungkan dengan isu manajemen modern, transformasi digital, akuntabilitas publik, dan dinamika perilaku organisasi. Oleh karena itu, topik kinerja masih layak dilanjutkan sebagai fokus penelitian pada periode berikutnya, baik melalui perluasan konteks empiris maupun penguatan fondasi teoritis.

Kata kunci : kinerja, systematic literature review, PRISMA, teori kinerja, skripsi mahasiswa, FISIP Universitas Riau

ABSTRACT

This review presents a systematic mapping of the theories of performance adopted in undergraduate theses completed by students of the Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Riau, during the 2023–2025 period. The study employs a Systematic Literature Review (SLR) guided by the PRISMA protocol, ensuring a structured and transparent process of identification, screening, and analysis. A total of 52 relevant theses were collected, consisting of 25 works from 2023, 24 from 2024, and 3 from 2025. The findings reveal that Dwiyanto's framework and Robbins' performance theory are the most frequently utilized, each appearing in nine theses. Other theories—such as those proposed by Mangkunegara, Wilson Bangun, and Kasmir—appear less frequently but contribute to the diversity of conceptual approaches. The data also indicate a sharp decline in performance-related theses in 2025, suggesting a shift in students' research interests. Nevertheless, the overall pattern demonstrates that the performance theme remains conceptually rich and adaptable, particularly when linked to contemporary issues such as digital transformation, public accountability, and organizational behavior. These insights

affirm that performance studies continue to offer promising avenues for further academic exploration, both through broader empirical contexts and strengthened theoretical foundations.

Keyword : *performance, systematic literature review, PRISMA, performance theory, undergraduate thesis, Universitas Riau*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu proses penilaian dan evaluasi prestasi hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi publik dan non publik. Hasil kerja dapat menunjukkan suatu ukuran pemikiran atau kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan diharapkan output nya menghasilkan karya yang cemerlang dan berkualitas tinggi (Pratiwi et al., 2022). Menurut Ganyang kinerja adalah tahapan pelaksanaan tugas rutin oleh sumber daya manusia dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi di suatu organisasi pada jangka waktu tertentu.

Kinerja adalah elemen penting dalam kajian manajemen dan organisasi karena menunjukkan sejauh mana individu dan institusi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Signifikansi kinerja bukan hanya terlihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pengelolaan dan penilaian yang terus-menerus untuk meningkatkan kualitas dan daya saing organisasi. Seiring dengan kemajuan zaman dan kerumitan lingkungan bisnis serta sosial, studi mengenai kinerja telah berevolusi dari sekadar penilaian hasil menjadi pendekatan manajemen kinerja yang menyeluruh, mencakup perencanaan, pengukuran, pengembangan, dan penilaian secara sistematis.

Ruang lingkup kajian kinerja dalam konteks akademik, khususnya di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Riau, mencakup berbagai dimensi yang saling berkaitan, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Secara konseptual, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil

kerja seseorang atau kelompok, tetapi juga sebagai refleksi dari efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Aguinis et al., 2024). Dalam konteks pendidikan tinggi, ruang lingkup kinerja mencakup dimensi *input, proses, output, dan outcome*, di mana setiap tahapan saling memengaruhi dalam menghasilkan kinerja yang optimal. *Input* meliputi sumber daya seperti tenaga pendidik, sarana prasarana, dan kurikulum; proses mencakup kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; sementara output dan outcome berkaitan dengan capaian akademik, reputasi institusi, serta dampaknya terhadap masyarakat luas (Tiron-tudor, 2015).

Di lingkungan akademik, khususnya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau (FISIP Universitas Riau), kajian mengenai kinerja menjadi semakin menarik untuk dibahas dan diteliti secara mendalam. Dalam era globalisasi dan tuntutan akuntabilitas perguruan tinggi, tema kinerja organisasi dan individu di institusi pendidikan tinggi mendapat perhatian besar baik dari kalangan akademik maupun praktisi (misalnya dalam kajian manajemen kinerja di institusi tinggi).

Kajian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan organisasi seperti pengukuran, pengelolaan, dan evaluasi kinerja tetapi juga memperkuat basis ilmiah mahasiswa dalam memahami dan menerapkan teori-teori kinerja dalam fenomena sosial yang akan dikaji menjadi karya ilmiah. Sebagai contoh, literatur menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja (*Performance*

Management Systems/PMS) di lembaga pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh faktor-organisasi, lingkungan dan kebijakan, dan oleh karena itu kajian kritis diperlukan agar penerapan teori kinerja dapat disesuaikan dengan karakteristik institusi pendidikan tinggi.

Dalam konteks skripsi mahasiswa, karya ilmiah tersebut menjadi salah satu media penting untuk mengeksplorasi berbagai teori dan model kinerja baik yang berasal dari disiplin manajemen dan evaluasi lembaga serta bagaimana penerapannya dalam konteks sosial dan organisasi yang beragam di lingkungan FISIP Universitas Riau. Dengan demikian, penelitian skripsi tidak sekadar meniru model, tetapi juga dapat menganalisis bagaimana teori kinerja tersebut diadaptasi, diinterpretasikan, atau bahkan diuji. Di sisi lain, literatur sistematis menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan tinggi, tema kinerja memerlukan pendekatan yang mempertimbangkan dimensi pengukuran, manajemen, strategi, serta integrasi antara individu dan institusi (*input-proses-output*).

Mengingat periode penelitian yang menjadi fokus yakni skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau tahun 2023-2025 maka penelitian ini akan melakukan eksplorasi secara sistematis untuk mengetahui teori kinerja apa yang sering digunakan, dalam karya mahasiswa selama periode tersebut. Dengan menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses*).

2. LITERATUR REVIEW

a) Perkembangan Teori Kinerja di Indonesia

Perkembangan teori kinerja di Indonesia mengalami perubahan signifikan sejalan dengan evolusi

manajemen publik dan manajemen sumber daya manusia di tanah air. Pada awalnya, konsep kinerja banyak diadopsi dari pendekatan birokratis peninggalan sistem administrasi kolonial, yang berorientasi pada tugas, prosedur, dan kepatuhan terhadap aturan formal. Dalam periode tersebut, kinerja lebih sering dipahami sebagai pelaksanaan tugas sesuai perintah atasan, sehingga aspek inovasi dan kualitas belum menjadi fokus utama. Namun seiring perkembangan ilmu manajemen, kebutuhan profesionalisasi birokrasi, dan kompetisi sektor swasta, konsep kinerja mulai dipahami secara lebih komprehensif, mencakup hasil kerja, efektivitas, perilaku, serta kontribusi terhadap organisasi.

Pada era Orde Baru, penilaian kinerja di Indonesia mulai dipengaruhi oleh praktik administrasi yang bersifat teknokratis. Pemerintah saat itu menekankan pentingnya efisiensi pembangunan dan pencapaian target, sehingga konsep kinerja perlahan bergeser menjadi ukuran keberhasilan program dan produktivitas kerja pegawai. Meski masih kuat dipengaruhi budaya birokrasi hirarkis, periode ini membuka jalan bagi munculnya kesadaran bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada kepatuhan prosedural, tetapi juga pada kemampuan pegawai menghasilkan output yang terukur dan bermanfaat.

Memasuki era Reformasi 1998, konsep kinerja di Indonesia mengalami perubahan besar akibat tuntutan transparansi, akuntabilitas publik, serta dorongan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Pemerintah mulai memperkenalkan berbagai instrumen seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang memperkuat orientasi kinerja berbasis hasil. Pada masa ini, kinerja tidak lagi dipahami sebagai sekadar pelaksanaan tugas administratif,

tetapi lebih sebagai kemampuan memberikan kontribusi nyata terhadap pelayanan dan capaian organisasi. Perubahan ini menjadi titik penting dalam pengembangan teori kinerja modern di sektor publik Indonesia.

Para akademisi Indonesia juga memberikan kontribusi dalam memperkaya teori kinerja dengan menyesuaikan konsep-konsep global ke dalam konteks sosial dan budaya lokal. Beberapa peneliti menekankan pentingnya nilai gotong royong, loyalitas, dan etika kerja sebagai elemen penting dalam kinerja. Pandangan ini sejalan dengan karakteristik masyarakat Indonesia yang menjunjung tinggi kerja sama, keharmonisan, dan tanggung jawab kolektif. Oleh sebab itu, kinerja di Indonesia sering kali dipahami bukan hanya sebagai pencapaian individu, tetapi juga kontribusi terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan.

Seiring perkembangan digital dan birokrasi modern, pemerintah Indonesia mulai mengembangkan berbagai sistem berbasis elektronik seperti e-performance, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), hingga aplikasi monitoring kinerja secara real-time. Perubahan ini membuat teori kinerja di Indonesia semakin menekankan unsur transparansi, pengukuran objektif, dan pertanggungjawaban publik. Melalui sistem berbasis teknologi, pengukuran kinerja menjadi lebih terstruktur dan dapat dievaluasi secara berkala, sehingga mendorong organisasi bergerak menuju budaya kerja yang lebih profesional dan berorientasi hasil.

b) Ruang Lingkup Teori Kinerja

Ruang lingkup teori kinerja di Indonesia berkembang mengikuti dinamika sistem birokrasi, budaya organisasi lokal, serta praktik manajemen modern yang semakin banyak diadopsi dari dunia internasional. Kinerja dipahami

tidak hanya sebagai pencapaian tugas individual, tetapi juga bentuk kontribusi pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Indonesia, ruang lingkup teori kinerja juga sangat dipengaruhi aspek budaya seperti gotong royong, loyalitas, kesopanan, dan kepatuhan terhadap struktur. Oleh karena itu, konsep kinerja di Indonesia cenderung mencakup unsur perilaku kerja, hasil kerja, serta interaksi sosial dalam tim.

Pada sektor pemerintahan, ruang lingkup kinerja sangat terkait dengan regulasi formal seperti peraturan pemerintah republik indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang menetapkan bahwa kinerja mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi capaian hasil kerja. Di lingkungan ASN, kinerja diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menilai kesesuaian antara capaian individu dan tujuan unit kerja. Dengan demikian, ruang lingkup kinerja di sektor publik Indonesia sangat menekankan pemenuhan hasil kerja yang terukur, akuntabilitas, dan kejelasan indikator target.

Selain hasil, penilaian kinerja di Indonesia juga memasukkan unsur perilaku kerja, yang meliputi integritas, orientasi pelayanan, kerja sama, komunikasi, dan komitmen organisasi. Dimensi perilaku ini penting karena mencerminkan nilai-nilai dasar ASN dan budaya kerja Indonesia yang menghargai tata krama, keharmonisan, dan etika. Oleh karena itu, ruang lingkup teori kinerja di Indonesia tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga pada bagaimana seseorang menjalankan tugas secara etis, profesional, dan sesuai nilai budaya.

c) Definisi Kinerja Menurut Para Ahli

Tabel 1. *Definisi kinerja menurut para ahli*

No	Nama	Definisi
1	Rivai dan Basri (2005)	Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan sasaran strategis organisasi dan memiliki kaitan dengan kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.
2	Simamora (2004)	Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
3	Moeheriono (2010)	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
4	Hasibuan (2014)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
5	Wirawan (2009)	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan mengadopsi protokol PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk menganalisis secara sistematis temuan empiris mengenai penggunaan dan penerapan teori kinerja dalam skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Riau periode 2023–2025. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pola penerapan teori kinerja, relevansinya terhadap konteks penelitian, serta kecenderungan pengembangan teori yang dilakukan oleh mahasiswa. Menurut (Kitchenham & Charters, 2021) SLR merupakan suatu metode penelitian yang terstruktur dan transparan dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, serta menginterpretasikan seluruh bukti yang relevan terhadap pertanyaan penelitian tertentu. Pendekatan ini juga dianggap sesuai dengan penelitian di bidang ilmu sosial karena memungkinkan peneliti melakukan pemetaan konseptual terhadap perkembangan teori dan praktik akademik secara menyeluruh (Snyder, 2019).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi teori-teori kinerja yang paling banyak digunakan dalam skripsi mahasiswa, menganalisis variasi penerapan dan kesesuaiannya dengan konteks sosial serta organisasi, serta mengelompokkan pendekatan konseptual yang digunakan dalam mengkaji kinerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai sejauh mana mahasiswa FISIP Universitas Riau memahami dan menerapkan teori-teori tersebut dalam konteks penelitian akademik yang mereka lakukan, sekaligus memberikan peta konseptual tentang arah dan

kecenderungan pemakaian teori kinerja di lingkungan fakultas.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan meninjau langsung seluruh skripsi mahasiswa FISIP Universitas Riau yang tersedia di perpustakaan fakultas. Dari hasil penelusuran, diperoleh sebanyak 52 skripsi yang memuat tema atau variabel yang berhubungan dengan kinerja. Setiap skripsi diperiksa satu per satu untuk memastikan relevansinya terhadap topik penelitian. Seleksi dilakukan menggunakan panduan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA), yang meliputi empat tahapan utama: identifikasi (identification), penyaringan (screening), kelayakan (eligibility), dan inklusi (inclusion).

Pada tahun 2023, terdapat 25 skripsi yang mengangkat tema kinerja pegawai dan organisasi. Dari jumlah tersebut, dipilih empat skripsi representatif. Skripsi pertama (Rahmadi, 2023) berjudul “Efektivitas kinerja pegawai dinas kesehatan dalam pemberian vaksin booster di Kota Pekanbaru” menggunakan teori Sedarmayanti (2009) dengan indikator kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja; skripsi ini mewakili sektor publik. Skripsi kedua, (Wahda, 2023) dengan judul “Kinerja Dinas PUPR dalam Mengelola Drainase di Kota Pekanbaru”, menggunakan teori Agus Dwiyanto (2008) dengan indikator efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas, yang menggambarkan kinerja birokrasi pemerintahan. Skripsi ketiga, (Ramadhanty, 2023) berjudul “Analisis Kinerja pegawai ASN/Non ASN pada sekretariat DPRD Provinsi Riau”, menggunakan teori Wilson Bangun (2018) dengan indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama. penelitian ini berfokus pada aspek perilaku individu dalam organisasi publik. Sedangkan skripsi keempat, (Julianti,

2023) dengan judul “Pengaruh Penerapan Program K3 dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksanaan Pengendalian Pembangkit PT. PLN Pekanbaru”, menggunakan teori Robbins (2016).

Pada tahun 2024, jumlah skripsi yang berkaitan dengan tema kinerja sebanyak 24 skripsi. Dari total tersebut, dipilih tiga skripsi representatif yang menggambarkan variasi konteks organisasi dan teori yang digunakan. Skripsi pertama, (Putra, 2024) berjudul “Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru”, menggunakan teori Robbins (2016) dengan indikator kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja; skripsi ini mewakili sektor publik pemerintahan daerah. Skripsi kedua, (Lestari, 2024) Berjudul “Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Lembah Subur (SLS)”, menggunakan teori Indrasari (2017) dengan indikator kualitas, efisiensi, dan ketepatan waktu, yang merepresentasikan konteks industri swasta. Skripsi ketiga, dengan judul (HAMPRATAMA, 2024) “Kinerja Dinas PUPR Kota Pekanbaru dalam mencegah banjir pada tahun 2022”, menggunakan teori Agus Dwiyanto (2017) dengan indikator produktivitas dan akuntabilitas.

Sementara itu, pada tahun 2025, terdapat tiga skripsi bertema kinerja. Dari jumlah tersebut, dipilih dua skripsi utama. Skripsi pertama berjudul (Febri, 2025) “Kinerja Balai Taman Nasional Tesso Nilo Dalam Pengelolaan Kawasan Konservasi” menggunakan teori Agus Dwiyanto (2017) dengan indikator produktivitas, efisiensi, dan akuntabilitas; penelitian ini menggambarkan kinerja lembaga publik di sektor lingkungan. Skripsi kedua, (Selfianti, 2025) dengan judul “Kinerja Dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman dalam pelaksanaan bantuan perbaikan rumah

tidak layak huni di Kota Dumai”, menggunakan teori Agus Dwiyanto (2006) dengan indikator pelayanan, responsivitas, dan profesionalitas; penelitian ini juga berasal dari sektor publik dan memperkuat variasi konteks kebijakan pelayanan pemerintahan.

4. PEMBAHASAN

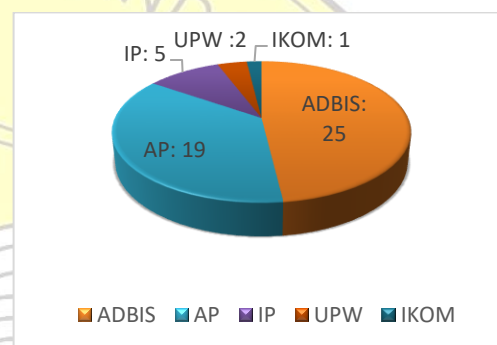
Hasil dari kajian ini memaparkan jawaban atas pertanyaan penelitian mengenai tren penggunaan teori kinerja dalam skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Riau. Berdasarkan proses identifikasi dan penyaringan (screening) melalui protokol PRISMA, telah ditemukan sebanyak 52 skripsi yang memuat tema atau variabel yang berhubungan dengan kinerja. Selama kurun waktu tiga tahun terakhir (2023–2025), hasil penelitian pertama dikelompokkan berdasarkan tahun dan jumlah skripsi yang relevan (seperti 25 skripsi tahun 2023, 24 skripsi tahun 2024, dan 3 skripsi tahun 2025). Selanjutnya, hasil penelitian kedua dikelompokkan berdasarkan prodi, dan topik kinerja yang digunakan dalam skripsi mahasiswa Fisip Unri, yang secara rinci dipaparkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil penelitian skripsi mahasiswa Fisip Unri dikelompokkan berdasarkan tahun terbit skripsi

No	Tahun	Jumlah
1.	2023	25
2.	2024	24
3.	2025	3
Jumlah		52

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dipaparkan pada Tabel 2, yang datanya dihimpun terhitung hingga November 2025, terlihat adanya kecenderungan penurunan signifikan dalam jumlah skripsi mahasiswa FISIP Universitas Riau yang membahas topik kinerja selama periode 2023 hingga 2025.

Data menunjukkan bahwa topik kinerja mencapai puncaknya pada tahun 2023 dengan total 25 judul skripsi. Minat terhadap topik ini sedikit menurun namun tetap stabil pada tahun 2024, di mana tercatat 24 skripsi yang mengkaji kinerja. Namun, tren penurunan tersebut menjadi sangat tajam pada tahun 2025, dengan hanya ditemukan 3 skripsi yang membahas kinerja. Penurunan drastis pada tahun terakhir periode penelitian (2025) ini mengindikasikan adanya pergeseran fokus atau minat penelitian mahasiswa ke area kajian lain di lingkungan Fisip Unri.



Gambar 1. Jumlah skripsi kinerja per prodi di Fisip Unri (2023 – 2025)

Diagram di atas menunjukkan total skripsi yang membahas tema kinerja di setiap program studi FISIP Universitas Riau selama rentang waktu 2023–2025. Ini menunjukkan bahwa program studi Administrasi Bisnis (AB) adalah penyumbang terbanyak skripsi dengan total 25 judul. Posisi kedua ditempati oleh Administrasi Publik (AP) dengan 19 skripsi, menunjukkan bahwa kedua program studi ini memiliki minat yang besar dalam kajian kinerja.

Sementara itu, prodi Ilmu Pemerintahan (IP) menghasilkan 5 skripsi, yang mencerminkan minat yang lebih rendah dibandingkan dua prodi sebelumnya. Prodi Usaha Perjalanan Wisata (UPW) hanya memiliki dua skripsi, sementara Ilmu Komunikasi (IKOM) berada di peringkat terendah

dengan satu skripsi. Selisih jumlah ini menunjukkan bahwa fokus penelitian mengenai topik kinerja masih lebih banyak didominasi oleh program studi yang memiliki keterkaitan dengan manajemen dan administrasi.

Tabel 3. Teori kinerja yang digunakan pada skripsi mahasiswa Fisip Unri tahun 2023-2025

No	Teori Kinerja	Jumlah Skripsi
1.	Teori Dwiyanto	9
2.	Teori Robbins	9
3.	Teori Mangkunegara	6
4.	Teori Wilson Bangun	3
5.	Teori Kasmir	3
6.	Teori Wirawan	2
7.	Teori Mathis & Jackson	2
8.	Teori Richard M. Streers	1
9.	Teori Setiwan	1
10.	Teori Flynn	1
11.	Teori Edison	1
12.	Teori Silaen	1
13.	Teori Manik & Syafrina	1
14.	Teori Sudaryono	1
15.	Teori Irtanto	1
16.	Teori Indrasari	1
17.	Teori Dharna	1
18.	Teori Torang	1
19.	Teori Miner	1
20.	Teori Afandi	1
21.	Teori Bernadin & Russel	1
22.	Teori Levine	1
23.	Teori Kumorotomo	1
24.	Teori Riduwan	1
25.	Teori Sedarmayanti	1

Hasil analisis sistematis terhadap teori kinerja yang digunakan dalam skripsi mahasiswa FISIP Universitas Riau

periode 2023 hingga 2025, disajikan pada Tabel 3, menunjukkan adanya dua teori yang paling dominan dengan frekuensi penggunaan yang seimbang, yaitu Teori Dwiyanto dan Teori Robbins, yang masing-masing digunakan dalam 9 skripsi. Dominasi berimbang ini mengindikasikan adanya pemisahan fokus kajian yang jelas. Teori Dwiyanto cenderung digunakan untuk menganalisis kinerja organisasi atau birokrasi. Sementara itu, Teori Robbins cenderung dipilih untuk mengkaji kinerja individu.

Sebutkan skripsinya

Selanjutnya terdapat Teori Mangkunegara sebanyak 6 skripsi, diikuti oleh Teori Wilson Bangun 4 skripsi dan Teori Kasmir sejumlah 3 skripsi.

Selain di dominasi oleh kelima teori yang paling banyak digunakan, terdapat variasi sebanyak 19 teori kinerja yang digunakan oleh masing-masing skripsi pada periode 2023 hingga 2025. Teori-teori yang digunakan mencakup teori Richard M. Streers, Setiwan, Flynn, Edison, Silaen, Manik & Syafrina, Sudaryono, Irtanto, Indrasari, Dharna, Torang, Miner, Afandi, Bernadin & Russel, Levine, Kumorotomo, Riduwan, dan Sedarmayanti. Dari variasi ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan mahasiswa untuk mengkaji literatur terkait teori kinerja yang lainnya disesuaikan dengan objek dan konteks penelitian skripsi mahasiswa. Variasi ini juga memperlihatkan banyaknya sumber referensi yang di jangkau mahasiswa sesuai dengan lingkup kajian program studi dan fenomena sosial yang di telaah.

Berdasarkan hasil pemetaan teori kinerja yang digunakan mahasiswa FISIP Universitas Riau pada periode 2023–2025, terdapat beberapa teori yang direkomendasikan untuk kajian selanjutnya dengan mempertimbangkan tahun terbit, reputasi penulis, dan relevansi terhadap isu kinerja masa kini.

Untuk kategori kinerja individu, dua teori yang paling tepat untuk dikembangkan kembali adalah teori kinerja Mangkunegara dan teori Robbins. Teori Mangkunegara, yang digunakan pada enam skripsi, memiliki fondasi indikator yang kuat seperti kemampuan, motivasi, dan sikap mental, sehingga sangat sesuai untuk menganalisis permasalahan kinerja pegawai pada tingkat personal, terutama dalam konteks peningkatan produktivitas kerja dan efektivitas individu. Sementara itu, teori Robbins yang muncul sembilan kali dalam skripsi mahasiswa menawarkan kerangka yang komprehensif mengenai perilaku organisasi, dengan indikator kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja. Karakteristik teori ini menjadikannya relevan untuk mengkaji dinamika kinerja individu di tengah tuntutan organisasi modern yang semakin kompleks.

Untuk kategori kinerja organisasi, rekomendasi mengarah pada penggunaan teori Dwiyanto dan teori Kasmir, yang keduanya memiliki tingkat relevansi tinggi dalam menjelaskan kinerja institusi publik maupun organisasi berbasis layanan. Teori Dwiyanto, yang juga digunakan sembilan kali dalam skripsi, tetap menjadi rujukan penting karena menekankan indikator akuntabilitas, responsivitas, efisiensi, dan produktivitas empat aspek yang sangat krusial bagi birokrasi dan lembaga pelayanan publik saat ini. Di sisi lain, teori Kasmir yang terbit lebih baru dan digunakan dalam tiga skripsi memberikan perspektif modern mengenai kualitas layanan dan standar kinerja organisasi secara menyeluruh. Relevansi teori ini terletak pada fokusnya terhadap konsistensi pelayanan, ketepatan waktu, serta kemampuan organisasi memenuhi ekspektasi pengguna layanan. Dengan demikian, keempat teori tersebut dinilai paling sesuai untuk digunakan pada penelitian lanjutan karena menawarkan kekuatan teoretis,

kesesuaian konteks, dan relevansi dengan tantangan kinerja di era sekarang.

5. KESIMPULAN

Kajian sistematis ini menunjukkan bahwa penggunaan teori kinerja dalam skripsi mahasiswa FISIP Universitas Riau pada periode 2023–2025 memiliki pola yang jelas sekaligus mencerminkan dinamika minat penelitian mahasiswa terhadap tema kinerja. Dari total 52 skripsi yang dianalisis, terlihat bahwa topik kinerja masih menjadi salah satu fokus kajian penting, terutama pada tahun 2023 dan 2024, meskipun mengalami penurunan drastis pada tahun 2025. Analisis juga mengungkapkan bahwa teori Dwiyanto dan Robbins merupakan teori yang paling dominan digunakan, masing-masing muncul pada sembilan skripsi, yang menunjukkan adanya pemisahan orientasi kajian antara kinerja organisasi dan kinerja individu. Teori Mangkunegara, Wilson Bangun, dan Kasmir juga menjadi rujukan penting, meskipun frekuensinya lebih rendah, dan selebihnya terdapat variasi teori yang berjumlah 19 lainnya yang mencerminkan luasnya sumber literatur yang dijangkau mahasiswa.

Selain memetakan penggunaan teori, kajian ini memperlihatkan bahwa mahasiswa FISIP UNRI cenderung memilih teori yang relevan dengan konteks penelitian mereka, baik pada ranah organisasi publik, sektor swasta, maupun pelayanan masyarakat. Keragaman teori yang digunakan menunjukkan bahwa topik kinerja memiliki fleksibilitas tinggi untuk dianalisis dari berbagai perspektif konseptual. Kajian juga menegaskan bahwa teori-teori seperti Dwiyanto, Robbins, Mangkunegara, dan Kasmir tetap relevan untuk digunakan pada penelitian mendatang karena mampu menjelaskan fenomena kinerja dalam konteks birokrasi modern, dinamika

perilaku individu, serta kualitas layanan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Beltran, J. R., & Marshall, J. D. (2024). *Performance: Confirming, refining, and refuting theories*. 2(2), 135–153. <https://doi.org/10.1177/27550311241247487>
- Febri, N. (2025). *Kinerja Balai Taman Nasional Tesso Nilo Dalam Pengelolaan Kawasan Konservasi*.
- HAMPRATAMA, A. (2024). *Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru Dalam Mencegah Banjir Pada Tahun 2022*.
- Julianti, S. (2023). *Pengaruh Penerapan Program K3 dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksanaan Pengendalian Pembangkit PT. PLN Pekanbaru*.
- Kitchenham, B., & Charters, S. M. (2021). *Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering* *Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. January 2007.
- Lestari, M. (2024). *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Lembah Subur (SLS)*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77.
- Pratiwi, N. M., Manafe, L. A., Manajemen, P. S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). *Gaya kepemimpinan demokratis dalam memotivasi kinerja karyawan democratic leadership style in motivating employee performance*. 1–12.
- Putra, A. (2024). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar*.
- Rahmadi, F. E. (2023). *Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pemberian Vaksin Booster di Kota Pekanbaru*.
- Ramadhanty, Y. (2023). *Analisis Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)/NON Asn Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau*.
- Selfianti. (2025). *Kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Dalam Pelaksanaan Bantuan Perbaikan Rumah Tidak Layak Huni di Kota Pekanbaru*.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology : An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tiron-tudor, A. (2015). *PERFORMANCE MEASUREMENT IN HIGHER EDUCATION: LITERATURE REVIEW*. III(2), 175–178.
- Wahda, J. (2023). *Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Dalam Mengelola Drainase di Kota Pekanbaru*.