

SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA MAHASISWA PENERIMA BEASISWA BANK INDONESIA DI UNIVERSITAS HASANUDDIN

KANESYA REGINA URSULA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA MAHASISWA PENERIMA BEASISWA BANK INDONESIA DI UNIVERSITAS HASANUDDIN

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

KANESYA REGINA URSULA

A021201065



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA MAHASISWA PENERIMA BEASISWA BANK INDONESIA DI UNIVERSITAS HASANUDDIN

disusun dan diajukan oleh

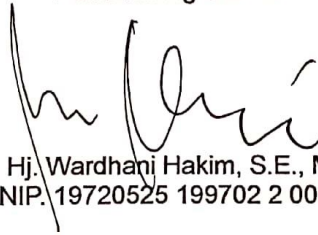
KANESYA REGINA URSULA

A021201065

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 20 Februari 2024

Pembimbing Utama



Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si
NIP. 19720525 199702 2 001


Pembimbing Pendamping



Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M
NIP. 19881205 201504 2 002

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM
NIP. 19770510 200604 1 003

SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA MAHASISWA PENERIMA BEASISWA BANK INDONESIA DI UNIVERSITAS HASANUDDIN

disusun dan diajukan oleh

KANESYA REGINA URSULA

A021201065

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

pada tanggal **6 Maret 2024** dan

dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan


Menyetujui,

Panitia Penilai

No.	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si	Ketua	1..... 
2	Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M	Sekretaris	2..... 
3	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si	Anggota	3..... 
4	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM
NIP. 19770510 200604 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Kanesya Regina Ursula
NIM : A021201065
departemen/program studi : Manajemen/Strata I

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Peningkatan Kinerja Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 23 Februari 2024

Yang membuat pernyataan



Kanesya Regina Ursula

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, cinta kasih dan penyertaan-Nya yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Peningkatan Kinerja Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus terkhusus kepada:

1. Tuhan Yesus atas kasih dan penyertaan-Nya yang senantiasa, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Albert Parrang dan Ibunda Windhy Krisnasari, yang senantiasa mendukung dan memberikan kasih sayang yang tak pernah putus serta dukungan doa yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk kedua saudari, Cecilia Tania Emanuella, S.Kom dan Jessica Anastacia Aprilia yang selalu mendukung memberikan semangat dan doa bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

5. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM sebagai Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing utama dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing pendamping untuk setiap ilmu, nasihat, dan kesabaran dalam membimbing dan mengarahkan penulis, serta bersedia meluangkan waktunya untuk mendampingi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si dan Ibu Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali ilmu kepada penulis selama menjadi mahasiswa sehingga wawasan dan pengetahuan penulis bertambah.
9. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terkhusus di Departemen Manajemen atas bantuan dan arahannya dalam pengurusan akademik selama ini.
10. Teman-teman seperjuangan dari Presidium hingga Pengurus di GenBI Universitas Hasanuddin yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktunya menjadi bagian sebagai responden dalam penelitian ini.
11. Kepada sahabat saya Wilka, yang selalu kebersamai selama ini dan telah banyak membantu, memberikan semangat serta doa untuk penulis selama penulisan skripsi ini.

12. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan saya Icheline, Grace, Donatelo, dan Valen yang telah banyak membantu, mendukung, mendoakan, dan kebersamai dalam berbagai proses selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin hingga penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan saya selama ber-GenBI Kila, Ihsma, Chelsi, Selvi, dan Fera yang telah kebersamai, membantu serta memotivasi penulis hingga ada pada tahap ini.
14. Kepada sahabat-sahabat saya Nandini, Koko, Putri dan Mutiara yang telah memotivasi dan mendukung selama proses penyusunan skripsi ini.
15. Serta segala pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis baik itu secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih untuk setiap pihak yang telah terlibat mendukung dan mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mohon maaf atas setiap kesalahan dan kekurangan yang mungkin terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Makassar, 23 Februari 2024

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Peningkatan Kinerja Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin

Kanesya Regina Ursula

Wardhani Hakim

Insany Fitri Nurqamar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penentuan sampel yang digunakan adalah sampling total dengan sampel sebanyak 105 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan melakukan beberapa pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji T, dan uji R^2 dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics* 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kehadiran dan keaktifan pada penilaian kinerja masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia Tahun 2023 di Universitas Hasanuddin.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Kehadiran, Keaktifan, Kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Performance Appraisal on Improving the Performance of Students Receiving Bank Indonesia Scholarships at Hasanuddin University

Kanesya Regina Ursula

Wardhani Hakim

Insany Fitri Nurqamar

This research aims to determine the effect of performance appraisal on the performance of students receiving Bank Indonesia scholarships at Hasanuddin University. The research method used in this research is a quantitative method. The sample used was sampling total with a total sample of 105 respondents. The analysis technique used is multiple regression analysis by carrying out several tests such as validity, reliability, normality, linearity, multicollinearity, heteroscedasticity, T test, and R^2 test using the IBM SPSS Statistics 23 application. The results of the research show that aspects of presence and activeness in performance appraisal each of them partially has a positive and significant effect on the performance of students receiving the 2023 Bank Indonesia scholarship at Hasanuddin University.

Keywords: *Performance Appraisal, Attendance, Activeness, Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.4.2.1 Bagi Peneliti	11
1.4.2.2 Bagi Universitas	11
1.4.2.3 Bagi Generasi Baru Indonesia.....	12
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	12
1.6 Sistematika Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Tinjauan Teori.....	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Kinerja	15
2.1.2.1 Definisi Kinerja	15

2.1.2.2	Faktor yang mempengaruhi kinerja	16
2.1.2.3	Indikator Kinerja	18
2.1.3	Penilaian Kinerja.....	19
2.1.3.1	Definisi Penilaian Kinerja	19
2.1.3.2	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.1.3.3	Metode Penilaian Kinerja.....	23
2.1.3.4	Indikator Penilaian Kinerja	26
2.1.3.5	Aspek Kehadiran pada Penilaian Kinerja.....	28
2.1.3.6	Aspek Keaktifan pada Penilaian Kinerja	29
2.2	Tinjauan Empirik.....	31
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....		39
3.1	Kerangka Konseptual	39
3.2	Hipotesis Penelitian	42
BAB IV METODE PENELITIAN.....		43
4.1	Jenis dan Rancangan Penelitian	43
4.2	Tempat dan Waktu.....	44
4.3	Populasi dan Sampel.....	44
4.3.1	Populasi Penelitian	44
4.3.2	Sampel Penelitian	44
4.4	Jenis dan Sumber Data.....	45
4.4.1	Jenis Data.....	45
4.4.2	Sumber Data.....	45
4.5	Teknik Sampling	46
4.6	Teknik Pengumpulan Data.....	46
4.7	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
4.7.1	Variabel Penelitian	48
4.7.2	Definisi Operasional.....	49
4.8	Instrumen Penelitian.....	51
4.9	Uji Validitas dan Reliabilitas	52
4.9.1	Uji Validitas	52
4.9.2	Uji Reliabilitas	52
4.10	Teknik Analisis Data.....	53
4.10.1	Uji Asumsi Klasik	54

4.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda	56
4.10.3 Uji Hipotesis.....	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	59
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
5.1.1 Sejarah Singkat Generasi Baru Indonesia	59
5.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Generasi Baru Indonesia	60
5.1.3 Struktur Organisasi Generasi Baru Indonesia Universitas Hasanuddin	61
5.2 Hasil Penelitian.....	62
5.2.1 Deskripsi Data	62
5.2.2 Karakteristik Responden.....	62
5.2.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	62
5.2.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.2.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tahun Angkatan.....	63
5.2.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Fakultas	64
5.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
5.2.3.1 Penetapan <i>Score Range</i>	65
5.2.3.2 Deskripsi Variabel Kehadiran (X_1).....	66
5.2.3.3 Deskripsi Variabel Keaktifan (X_2)	67
5.2.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	69
5.2.4 Uji Kualitas Data	70
5.2.4.1 Uji Validitas.....	70
5.2.4.2 Uji Reliabilitas.....	71
5.2.5 Uji Asumsi Klasik	72
5.2.5.1 Uji Normalitas.....	72
5.2.5.2 Uji Linearitas	73
5.2.5.3 Uji Multikolinearitas	74
5.2.5.4 Uji Heterokedastisitas.....	75
5.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda	76
5.2.7 Uji Hipotesis.....	77
5.2.7.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)	77
5.2.7.2 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	79
5.3 Pembahasan.....	80

5.3.1	Pengaruh Kehadiran terhadap Kinerja	80
5.3.2	Pengaruh Keaktifan terhadap Kinerja	81
BAB VI PENUTUP		84
6.1	Kesimpulan	84
6.2	Saran	85
6.3	Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA		88
LAMPIRAN.....		93

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 PTN penerima program beasiswa Bank Indonesia.....	4
1.2 Program Kerja GenBI UNHAS	4
1.3 Akumulasi hasil penilaian kinerja penerima beasiswa BI.....	6
2.1 Tinjauan Empirik	31
4.1 Definisi Operasional.....	49
4.2 Kategori dan skor untuk jawaban kuisisioner.....	51
5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	60
5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tahun Angkatan.....	62
5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Fakultas.....	62
5.5 Penetapan <i>Score Range</i>	64
5.6 Deskripsi Variabel Kehadiran.....	64
5.7 Deskripsi Variabel Keaktifan.....	65
5.8 Deskripsi Variabel Kinerja.....	67
5.9 Hasil Uji Validitas.....	68
5.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
5.11 Hasil Uji Normalitas.....	70
5.12 Hasil Uji Linearitas Kehadiran dan Kinerja.....	71
5.13 Hasil Uji Linearitas Keaktifan dan Kinerja.....	71
5.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
5.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
5.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	74
5.17 Hasil Uji T.....	76
5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual.....	41
5.1 Struktur Organisasi GenBI UNHAS.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata.....	94
2 Hasil rekap penilaian kinerja penerima beasiswa Bank Indonesia tahun 2021/2022.....	96
3 Hasil rekap penilaian kinerja penerima beasiswa Bank Indonesia tahun 2022/2023.....	97
4 Kuisisioner Penelitian.....	98
5 Hasil Uji Validitas.....	100
6 Hasil Uji Reliabilitas.....	103
7 Hasil Uji Normalitas.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digital saat ini dengan adanya perubahan yang cepat dan berkesinambungan, membuat organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk memberikan kinerja yang baik, tetap produktif dan tanggap dalam memenuhi kebutuhan untuk pengembangan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Darim, 2020:30).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam menjalankan sebuah organisasi, pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh individu yang mengelola organisasi tersebut (Setiyati & Hikmawati, 2019:216). Secara sederhana sumber daya manusia merupakan individu yang berperan dan memiliki kontribusi penting dalam mengelola organisasi secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Hal ini tentunya dapat dicapai organisasi dengan adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia, apabila kinerja sumber daya manusia yang ada terbentuk dengan baik maka kinerja organisasipun akan menjadi maksimal (Darmawan, 2022:19).

Namun memaksimalkan kinerja organisasi merupakan masalah yang umumnya masih sering dihadapi oleh sebuah organisasi (Darmawan, 2022:19), berdasarkan hal ini kinerja organisasi yang baik tentunya mengacu pada kinerja baik karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Untuk

itu dalam mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan diperlukan manajemen untuk pengelolaannya, ini merupakan peran Manajemen sumber daya manusia (MSDM), Adapun poin penting yang menjadi aktivitas MSDM yaitu penilaian atau evaluasi kinerja karyawan untuk melihat dan mengevaluasi kompetensi SDM dalam berkinerja.

Untuk mencapai target atau tujuan organisasi diperlukan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk mendorong terciptanya kinerja yang maksimal, sehingga dapat dilihat kinerja memiliki hubungan yang erat dengan penilaian kinerja dalam suatu organisasi (Simbolon dkk., 2021:76). Kinerja menjadi ukuran sejauh mana individu dapat mencapai tujuan yang ditetapkan baik itu dalam konteks pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam suatu organisasi. Kinerja didasarkan terkait bagaimana seseorang melaksanakan tugas serta tanggung jawab sebagai kewajiban setiap individu agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Penilaian kinerja adalah salah satu cara dalam menilai dan memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan (Kasmiruddin & Ulfa, 2018:2), Penilaian kinerja penting karena menjadi alat untuk mengukur hasil dari tingkat keberhasilan seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab selama bekerja. Penilaian kinerja didasarkan dengan tujuan meningkatkan kinerja individu sehingga kinerja organisasi menjadi meningkat.

Penilaian kinerja memiliki banyak peran terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan baik itu sebelum ataupun setelah adanya hasil dari penilaian. Sebelum adanya hasil penilaian setiap karyawan dalam suatu organisasi tentu sudah mengetahui terkait adanya pelaksanaan penilaian terhadap kinerja, mereka terdorong untuk mengendalikan kinerja semaksimal mungkin agar dapat

memperoleh hasil penilaian yang baik dengan tiap kategori yang ada, sedangkan setelah adanya hasil penilaian nantinya akan menjadi *feedback* terhadap hal yang menjadi potensi atau bahkan kekurangan karyawan selama berkinerja, hal nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tujuan dan rencana terhadap pengembangan karier dari setiap individu yang ada untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi (Wilandari dkk., 2021:263).

Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yaitu penelitian oleh Wilandari, dkk. (Wilandari dkk., 2021) menunjukkan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dalam penelitian Pratama dan Sukarno (Pratama & Sukarno, 2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian oleh Agustin (Agustin, 2019) menunjukkan penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan yang sejalan dengan tema penelitian ini ditemukannya masih ada hasil yang tidak konsisten, Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan membahas lebih dalam pengaruh pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pada mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin.

Adapun pendaftaran beasiswa oleh Bank Indonesia ini dibuka setiap tahun pada awal semester perkuliahan, untuk Universitas Hasanuddin terdapat dua jalur pendaftaran yaitu jalur reguler dan jalur unggulan (prestasi). Pendaftaran dapat diikuti oleh setiap mahasiswa aktif program S1 dan berada pada semester 3 dengan IPK minimal 3.00 untuk jalur reguler sedangkan untuk jalur unggulan dengan IPK minimal 3.50 yang harus melalui proses seleksi mulai dari administrasi dan berkas oleh pihak Universitas hingga seleksi melalui

wawancara oleh pihak Bank Indonesia. Setiap mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia diwajibkan untuk berpartisipasi aktif di GenBI (Generasi Baru Indonesia) sebagai organisasi penerima beasiswa dan berpartisipasi pada setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia.

Generasi Baru Indonesia (GenBI) merupakan salah satu bentuk dari hasil program *Corporate social responsibility* (CSR) oleh Bank Indonesia (BI) di bidang pendidikan, dan juga merupakan organisasi sebagai wadah bagi para penerima beasiswa dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) tertentu di Indonesia salah satunya di Universitas Hasanuddin. Berikut data PTN di Sulawesi Selatan yang menjadi mitra dalam program penerima beasiswa oleh Bank Indonesia:

Tabel 1.1 PTN penerima program beasiswa Bank Indonesia

Perguruan Tinggi Negeri	Jumlah Penerima
Universitas Hasanuddin	105 Orang
Universitas Negeri Makassar	75 Orang
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	75 Orang
Total Penerima di Sulawesi Selatan	255 Orang

Sumber: Publikasi oleh Bank Indonesia SulSel pada media sosial

Melalui program beasiswa ini mahasiswa sebagai penerima tergabung ke dalam GenBI yang bertujuan untuk mengembangkan potensi diri melalui setiap kegiatan dan program kerja yang dilaksanakan baik itu oleh GenBI itu sendiri maupun oleh Bank Indonesia. Berikut beberapa program kerja yang telah dilaksanakan GenBI Universitas Hasanuddin pada Tahun 2021 – 2022.

Tabel 1.2 Program Kerja GenBI UNHAS

Program Kerja yang telah dilaksanakan	Kategori / Deputi	Sasaran Program
GenBI Study Culture "Reaktualisasi Nilai-Nilai	Program GenBI Internal / Deputi	Kunjungan dalam rangka studi banding terkait budaya

Budaya Sebagai Peran GenBI-ers untuk Kelestarian Sejarah Sulawesi Selatan”	Pendidikan	dan Sejarah Sulawesi Selatan
Entrepreneurship Visit “Go Digital with QRIS #Resiliensi UMKM”	Program Pengabdian sosial / Deputi Kewirausahaan	Pendampingan kepada beberapa UMKM terhadap sistem pembayaran digital dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP)
GenBI Care “GenBI for Humanity: Satukan Kepedulian Demi Masyarakat Sehat dan Cerdas”	Program Pengabdian Sosial / Deputi Kesehatan	Pemeriksaan gula darah kepada masyarakat di sekitar daerah TPA Tamangapa Antang
GenBI Back to Sea “GenBI Back to Nature”	Program Pengabdian sosial / Deputi Lingkungan Hidup	Pembersihan pantai di kawasan konservasi kampung penyu lowita Kab. Pinrang serta pembuatan QRIS untuk donasi
Benchmarking GenBI Komisariat Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dan GenBI Komisariat Universitas Hasanuddin	Program GenBI Kolaborasi / Deputi Public Relation	Studi Banding dengan GenBI Universitas lainnya
Social Media Management	Program optimalisasi sosial media GenBI / Multimedia & Management	Pengembangan beberapa sosial media dan website GenBI Universitas Hasanuddin
GenBI Staff of The Month	Program GenBI Internal / Deputi Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penilaian dan penghargaan kepada beberapa staff terbaik selama menjalankan program kerja

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban GenBI Universitas Hasanuddin

Dengan dukungan dari Bank Indonesia langsung, GenBI memberikan kesempatan kepada para mahasiswa penerima beasiswa untuk mengembangkan diri dan memberdayakan mereka dalam mencapai kesuksesan di masa mendatang.

GenBI Universitas Hasanuddin menjadi organisasi yang menerapkan penilaian kinerja terhadap sumber daya manusia yang dimiliki yakni sebagai penerima beasiswa Bank Indonesia. Untuk menilai dan mengevaluasi kinerja setiap mahasiswa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada setiap kegiatan maupun program kerja yang dilaksanakan bersama selama menjadi penerima beasiswa Bank Indonesia, Penilaian kinerja pada setiap anggota GenBI dilakukan oleh direktur manajemen sumber daya manusia yang bertugas pada setiap periode dan juga merupakan mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia selama dua tahun. Berikut data akumulasi hasil penilaian kinerja mahasiswa penerima beasiswa BI di Universitas Hasanuddin pada Tahun 2021 dan 2022.

Tabel 1.3 Akumulasi hasil penilaian kinerja penerima beasiswa BI

Tahun	Periode	Kategori					Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	
2021	Juli-September	70	21	11	2	1	105
	Oktober-Februari	43	28	17	13	4	
2022	Juli-September	48	29	17	8	3	
	Oktober-Februari	48	27	11	6	13	

Sumber: Rekapitulasi Penilaian Kinerja SDM GenBI Universitas Hasanuddin

Adapun masalah atau fenomena yang ditemukan pada Generasi Baru Indonesia (GenBI) di Universitas Hasanuddin pada Tahun 2021 hingga 2022 salah satunya yakni adanya beberapa dari anggota sebagai penerima beasiswa

yang kurang dalam memberikan kinerja baik. Dalam hal ini hasil penilaian kinerja yang di peroleh selama periode yang dijalankan berada pada kategori kurang ataupun sangat kurang, ini dikarenakan kehadiran dan keaktifan yang kurang maksimal dalam melakukan tugas tanggung jawab sesuai dengan instruksi yang diberikan masing-masing. Hal ini merujuk pada setiap kegiatan yang ada mulai dari persiapan hingga pelaksanaan program kerja yang dilaksanakan oleh GenBI Universitas Hasanuddin itu sendiri maupun setiap kegiatan yang diadakan oleh Bank Indonesia selama periode berjalan yang dalam hal ini wajib diikuti oleh semua penerima beasiswa Bank Indonesia, salah satu diantaranya yaitu Capacity Building sebagai sarana pelatihan awal bagi penerima beasiswa. Dapat dilihat pada Tabel 1.3 terkait akumulasi hasil penilaian kinerja pada mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia yang dilakukan oleh direktur manajemen sumber daya manusia yang bertugas pada periode sebelumnya.

Berikut ini adalah lima kategori nilai dari hasil penilaian kinerja yang ada pada Tabel 1.3 yaitu:

1. Nilai kinerja dengan rentang 91 – 100 dengan predikat kinerja “sangat baik”
2. Nilai kinerja dengan rentang 81 – 90 dengan predikat kinerja “baik”
3. Nilai kinerja dengan rentang 71 – 80 dengan predikat kinerja “cukup”
4. Nilai kinerja dengan rentang 61 – 70 dengan predikat kinerja “kurang”
5. Nilai kinerja dengan rentang < 60 dengan predikat kinerja “sangat kurang”

Pada kategori nilai sangat kurang, setiap individu yang memperoleh akan diberikan surat peringatan (SP) sebagai bentuk peringatan yang apabila tidak ada komitmen lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja kedepannya secara maksimal akan diberikan tindakan sesuai dengan keputusan yakni diberhentikan sebagai penerima beasiswa. Adapun hasil penilaian pada Tabel 1.3 merupakan gabungan dari total keseluruhan dari indikator penilaian pada Tahun 2021 – 2022 yang mencakup dua aspek yaitu kehadiran dengan persentase 30% dan keaktifan dengan persentase 70% yang kemudian masing-masing aspek memiliki indikator tersendiri.

Berdasarkan data diperoleh pada Tabel 1.3 dengan membandingkan hasil penilaian pada Tahun 2021 dan 2022 terjadi kenaikan yang cukup besar terhadap hasil kinerja yang kurang memuaskan bahkan buruk dikarenakan belum maksimal dalam berkinerja, baik itu dari aspek keaktifan maupun kehadiran selama menjadi penerima beasiswa. Hal ini dapat dilihat dari jumlah nilai kategori kurang dan sangat kurang pada Tahun 2021 untuk periode Juli - September 2021 sebanyak 3 dari 105 penerima beasiswa Bank Indonesia yang apabila dipersentasekan sebesar 2,8% kinerja yang kurang memuaskan, sedangkan untuk Oktober - Februari 2022 meningkat dari jumlah sebelumnya yakni sebanyak 17 orang dari 105 penerima beasiswa yang jika dipersentasekan sebesar 16,19% dalam hal ini dari 2,8% menjadi 16% terjadi kenaikan yang cukup besar dari jumlah pada periode sebelumnya.

Sedangkan untuk pada Tahun 2022 dapat dilihat dari jumlah nilai kategori kurang dan sangat kurang untuk periode Juli - September 2022 sebanyak 11 dari 105 penerima beasiswa Bank Indonesia yang apabila dipersentasekan sebesar 10,47% kinerja yang kurang memuaskan, sedangkan

untuk Oktober - Februari 2023 meningkat dari jumlah sebelumnya yakni sebanyak 19 orang dari 105 penerima beasiswa yang jika dipersentasekan sebesar 18%. Berdasarkan hasil tersebut terjadi kenaikan yang cukup besar dari jumlah pada periode sebelumnya hal ini dapat dilihat dengan membandingkan hasil persentase dari 10,47% meningkat menjadi 18% untuk Tahun 2022.

Dapat disimpulkan dari data yang diperoleh bahwa benar masih terdapat beberapa anggota dari Generasi Baru Indonesia (GenBI) Universitas Hasanuddin sebagai penerima beasiswa Bank Indonesia yang memiliki kinerja kurang bahkan sangat kurang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai intruksi dan aturan yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penilaian juga terdapat beberapa kategori yang terlihat bahwa adanya penurunan jumlah anggota yang berprestasi dengan kinerja baik diikuti meningkatnya jumlah anggota yang memiliki kinerja kurang, Jumlah anggota untuk kategori cukup, baik dan sangat baik mengalami kenaikan yang fluktuatif dalam hal ini jumlah yang naik turun, sedangkan jumlah anggota dengan kategori kurang dan kategori sangat kurang selama 2 kali periode penilaian yang dilakukan pada Tahun 2021 dan 2022 mengalami peningkatan yang cukup besar.

Sehingga berdasarkan latar belakang di atas dengan melihat fenomena dari penelitian yang ada sebelumnya serta masalah yang ada pada objek yang akan diteliti, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada GenBI Universitas Hasanuddin untuk periode yang sedang berjalan yakni 2023/2024 dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Mahasiswa Penerima Beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah aspek kehadiran pada penilaian kinerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin?
2. Apakah aspek keaktifan pada penilaian kinerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh aspek kehadiran pada penilaian kinerja terhadap peningkatan kinerja mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin.
2. Untuk mengetahui pengaruh aspek keaktifan pada penilaian kinerja terhadap peningkatan kinerja mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber dalam meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teori dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), terkhusus pada pengetahuan mengenai penilaian kinerja yang berperan penting pada organisasi maupun perusahaan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga sebagai bentuk penerapan ilmu yang telah diperoleh secara teoritis kemudian diterapkan ke dalam praktik langsung.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih serta dapat menjadi referensi bagi peneliti sejenis lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dan penelitian di masa depan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menjalankan studi dalam perkuliahan mengenai manajemen sumber daya manusia dengan berbagai metode, strategi dan model yang telah teruji di lapangan yang berfokus pada penilaian kinerja terhadap sumber daya manusia.

1.4.2.2 Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan dunia pendidikan, menginspirasi perbaikan berkelanjutan, dan mendorong pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih

optimal untuk kepentingan masyarakat dan bangsa. Serta diharapkan mampu menjadi dorongan terhadap sinergi kolaboratif dalam komunitas akademis, dalam rangka memperkuat basis ilmiah terkhusus pada studi manajemen sumber daya manusia, dan mendukung pengembangan pemikiran yang inovatif dan berkelanjutan untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan praktik di masa depan.

1.4.2.3 Bagi Generasi Baru Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber masukan dan pertumbuhan bagi Generasi Baru Indonesia yang dinaungi langsung oleh Bank Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih baik lagi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada penerima beasiswa Bank Indonesia Tahun 2023/2024 di Universitas Hasanuddin yang tergabung pada sebuah organisasi yang disebut sebagai Generasi Baru Indonesia (GenBI). Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin (GenBI Universitas Hasanuddin) yakni pada penilaian kinerja yang dilaksanakan dapat mempengaruhi kinerja anggota sebagai penerima beasiswa sehingga menciptakan sumber daya manusia unggul melalui kinerja baik yang nantinya merepresentasikan serta mengimplementasikan dalam berbagai kegiatan dan program kerja yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL / PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel dan menjadi dasar dalam pengembangan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian rencana penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang karakteristik masing-masing variabel, uraian tentang hasil pengujian data dan hipotesis serta pembahasan atas temuan penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan tiga hal pokok, yaitu kesimpulan dari hasil penelitian, saran dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia secara umum merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga melalui SDM yang ada tujuan yang ditetapkan pada suatu organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dengan memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan terhadap SDM yang dimiliki (Dessler, 2017:3).

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada segala kegiatan yang dilakukan SDM untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan bagi karena SDM merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi organisasi dalam mencapai keberhasilannya, salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia yang terlibat (Wilandari dkk., 2021:263). Peranan Manajemen SDM dalam keberlangsungan suatu organisasi sangat diperlukan hal ini disebabkan karena terdapat beberapa hal penting yang menjadi peran manajemen SDM baik itu terkait dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas SDM yang apabila tidak terpenuhi dengan baik akan mengakibatkan keberlangsungan organisasi dapat terganggu (Supriadi dkk., 2020:27).

Sehingga untuk memantau kinerja SDM agar berjalan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan diperlukannya upaya untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja melalui penilaian kinerja yang menjadi salah satu peran tanggung jawab manajemen SDM.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja dan sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang mempengaruhi proses jalannya setiap organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja atau taraf kesuksesan yang telah dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya yang dapat dilihat dari output yang dihasilkan baik itu berupa jumlah maupun kualitas berdasarkan kriteria yang ditetapkan (Widodo & Yandi, 2022:3).

Sedangkan Sadat dkk. (2020:24) menambahkan bahwa kinerja merupakan suatu perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi atau capaian kerja sesuai dengan tugas dan perannya pada suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, karena itu kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan, Hal ini perlu di dukung dengan kinerja yang baik juga karena tanpa kinerja yang baik organisasi tidak akan bisa dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai dari perilaku kerja seseorang sesuai dengan tugas dan bidangnya dalam jangka waktu tertentu, baik itu mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif yang dievaluasi berdasarkan kriteria yang ditetapkan.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam terciptanya kinerja yang baik maupun buruk pada setiap individu yang dimiliki dalam organisasi, secara teori terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Bintaro & Daryanto (2017:116) yaitu diantaranya faktor individual (kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi), faktor psikologis (persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design). Faktor-faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Individual:

- a. Kemampuan yang merujuk pada tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya, apabila mereka memiliki kompetensi secara teknis, kreativitas, dan mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan hal ini dapat memberikan kinerja baik.
- b. Keahlian mencakup pada kecakapan seseorang dalam hal ini kemampuan teknis/khusus yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- c. Latar belakang dan demografi yaitu faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman, usia dan faktor lainnya yang tentu dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja serta berinteraksi.

2. Faktor Psikologis:

- a. Persepsi yakni cara individu memahami situasi pekerjaan mereka sehingga mempengaruhi cara dalam merespon tugas dan setiap tantangan yang ada dalam bekerja.

- b. *Attitude* atau sikap dari pandangan seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan maupun organisasi itu sendiri. *Personality* juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, hal ini mencakup kepribadian individu yang dapat mempengaruhi interaksi dalam lingkungan kerja.
 - c. Pembelajaran mencakup kemampuan dalam belajar dan beradaptasi terhadap perubahan yang ada untuk terus berkembang dalam berkinerja.
 - d. Motivasi yang merujuk pada dorongan internal maupun eksternal untuk memberikan kinerja baik dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka.
3. Faktor organisasi:
- a. Sumber daya yang ada seperti peralatan, teknologi maupun dukungan yang diberikan dan tentunya memadai dapat menjadi dukungan dalam membantu menyelesaikan tugas agar lebih efisien.
 - b. Kepemimpinan yang ada pada organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan dalam bekerja, kepemimpinan yang baik tentu akan memberikan arah, dukungan serta berbagai inspirasi.
 - c. Penghargaan atau pengakuan dapat memberikan dorongan bagi seseorang dalam bekerja semaksimal mungkin karena menjadi kesempatan berprestasi. Hal ini termasuk peluang promosi, intensif, pelatihan, pengembangan karir dan penghargaan lainnya yang dapat diperoleh dari hasil kinerja yang baik.

- d. Struktur dan *Job Design* yakni sejauh mana proses kerja terstruktur dan memiliki variasi tantangan serta tanggung jawab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bertugas.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja yang dinilai pada seseorang terdapat beberapa indikator yang menjadi aspek dalam menilai, Adapun beberapa indikator tersebut adalah sebagai berikut (Mangkunegara 2017:75):

1. Kualitas Kerja yang merujuk pada ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan terkait pada hasil kerja dengan standar dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan yang ditetapkan atau diharapkan. Dengan kualitas kerja yang baik hal ini dapat mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang tentunya dapat bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.
2. Kuantitas Kerja yang menunjukkan banyaknya output dari jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, tidak hanya merujuk pada output rutin namun juga seberapa tepat seseorang dapat dengan tepat menyelesaikan kerja extra yang diluar dari pekerjaan rutin. Dari hal ini efisiensi dan efektivitas juga dapat terlaksana dengan baik dalam berkinerja.
3. Kendalan yakni seberapa besar seseorang dalam menerima serta menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan termasuk pada hasil dari pekerjaan, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerja sehari-hari. Keandalan dalam hal ini juga terkait pada tanggung jawab, mengikuti instruksi, inisiatif seseorang dalam melakukan pekerjaan atau mengatasi masalah dengan hati-hati.

4. Sikap seseorang terhadap organisasi dan individu lain dalam bekerja, indikator ini juga termasuk kerjasama kesediaan seseorang dalam berpartisipasi bersama dengan rekan kerja lainnya tanpa memandang status kedudukan masing-masing, baik itu dalam maupun diluar tugas pekerjaan mereka.

2.1.3 Penilaian Kinerja

2.1.3.1 Definisi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi suatu kinerja, pada umumnya kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Kinerja karyawan dinilai untuk memperoleh masukan mengenai pengambilan keputusan promosi dan kenaikan gaji, untuk mengembangkan rencana untuk memperbaiki kekurangan kinerja serta tujuan perencanaan karir (Dessler, 2017:299).

Menurut Daniel & Ibrahim (2019:702) Penilaian kinerja didefinisikan sebagai proses formal yang berlangsung dari waktu ke waktu, dimana karyawan dievaluasi oleh supervisor atau sejenisnya, yang nantinya menentukan kinerja setiap individu melalui serangkaian ukuran dengan melampirkan nilai atau skor dari hasil kinerja karyawan. Selain itu hasil dari penilaian kemudian dapat dijadikan evaluasi dengan memberi informasi kepada masing-masing individu tentang hasil yang diperoleh.

Penilaian kinerja ini dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai setiap individu dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, Melalui penilaian kinerja sumber daya manusia yang dimiliki dapat teridentifikasi kekuatan dan kelemahan serta kompeten yang dimiliki masing-masing (Utama dkk., 2019:96).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan suatu organisasi dalam meninjau dan mengevaluasi kinerja setiap individu ataupun tim yang ada dalam berkinerja menjalankan tugas sesuai peran masing-masing.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan karena merupakan salah satu unsur penting guna menciptakan kinerja yang maksimal, dalam hal ini memastikan bahwa setiap proses yang terjadi telah sesuai sehingga produktivitas dapat terbentuk baik pada sumber daya manusia, tim kerja dan organisasi itu sendiri. Penilaian kinerja pada organisasi juga dapat membantu mengarahkan serta memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki untuk memaksimalkan usaha dalam memberikan kinerja yang baik mereka sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan penilaian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:327) adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tujuan dan sasaran organisasi, manajemen dan sumber daya manusia yang dimiliki.
2. Memotivasi SDM dalam meningkatkan kompetensi yang menjadi kemampuan dan keahlian mereka dalam memperbaiki kinerjanya.
3. Memberikan pertimbangan keputusan terkait pemberian *reward* dari organisasi ataupun instansi yang berupa peningkatan kompensasi, bonus dan promosi yang adil.
4. Membantu manajemen sumber daya manusia dalam mengatur, mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif.

Dalam konteks penilaian kinerja, setiap individu karyawan dianggap memiliki pemahaman terhadap standar yang diterapkan pada kinerja yang mereka berikan. Serta melalui hasil penilaian yang dilakukan akan memberikan *feedback*, peluang dalam pengembangan dan intensif yang diperlukan dalam mendorong setiap sumber daya manusia yang dimiliki untuk mengatasi atau bahkan menghilangkan kinerja yang kurang memuaskan dan tetap meneruskan kinerja yang baik (Sukatin dkk., 2022:54).

Adapun manfaat dari pelaksanaan penilaian kinerja (Ainnisya & Susilowati 2018:134) yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja, melalui penilaian kinerja yang dilaksanakan maka setiap individu pada posisi masing-masing dalam suatu organisasi menjadi sadar akan penilaian kinerja sehingga lebih fokus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dalam berkinerja untuk memperoleh hasil penilaian yang lebih baik, apabila mereka memperoleh hasil yang baik hal ini juga dapat memberikan manfaat dalam mengevaluasi diri memperbaiki kinerja, karir dan prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil, dengan penilaian yang terlaksana dengan baik dapat membantu SDM dalam memperoleh posisi yang sesuai dengan memahami apa yang menjadi kompetensi keahlian serta dapat membuat mereka cenderung lebih puas dan merasa dihargai dengan pekerjaan mereka.
3. Pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja yang dilaksanakan dapat mendeteksi SDM yang tergolong memiliki kompetensi rendah sehingga melalui hal ini kesadaran mereka

menjadi meingkat untuk mengembangkan kemampuannya dan memungkinkan adanya pelaksanaan program pelatihan guna meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

4. Penyesuaian Kompensasi, melalui penilaian kinerja pihak pimpinan maupun manajer dapat mempertimbangkan untuk mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi baik itu dari segi perbaikan ataupun pengurangan dan sebagainya.
5. Keputusan terkait promosi dan demosi, berdasarkan hasil dari penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan dalam mempromosikan ataupun mendemosikan SDM yang dimiliki.
6. Mengidentifikasi kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin menjadi suatu tanda dalam desain pekerjaan yang kurang tepat, sehingga melalui penilaian kinerja dapat membantu dalam mengidentifikasi dan evaluasi kesalahan yang ada.
7. Menilai proses yang dicapai terhadap tujuan organisasi, hasil penilaian memungkinkan organisasi dalam mengevaluasi sejauh mana mereka telah mencapai tujuan dan target yang ditentukan serta menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait perbaikan terhadap kekurangan untuk kedepannya.

Dengan adanya penilaian kinerja, setiap individu maupun tim dalam organisasi akan merasa diharga dengan kontribusinya diakui. Dengan demikian mereka akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.3.3 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan sebuah organisasi harus sesuai dengan pekerjaan (*job related*) dengan sistem yang mudah dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan standar kinerja (*performance standard*) artinya kinerja mempunyai tolok ukur), juga memerlukan ukuran kinerja (*performance measures*). Sehingga penilaian kinerja sebaiknya mempunyai seperangkat alat ukur yang sesuai, adapun beberapa metode penilaian kinerja menurut Rismawati & Mattalata (2018:12) yaitu sebagai berikut:

1. Metode Rating Scales (Skala Rating)

Metode ini biasanya digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan dan pengkajian berdasarkan hasil prestasi yang dicapai seseorang, dengan metode ini hasil penilaian dicatat dalam suatu skala dengan konsep yang bersifat kualitatif.

2. Metode 360 Degree Feedback

Pada metode 360 derajat feedback melibatkan setiap individu tenaga kerja atau karyawan menilai diri sendiri dan melalui orang lain serta menerima feedback dari karyawan lain atau rekan kerja, atasan, maupun konsumen. Dalam proses penilaian dengan metode ini, seluruh bagian organisasi memiliki tanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan.

3. *Critical Incidents* (Insiden Kritis)

Dalam metode penilaian ini dilakukan hanya pada kondisi kritis saja atau pada waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau sebaliknya, biasanya metode ini digabungkan dengan metode lainnya agar lebih akurat.

4. Essay

Pada metode ini penilai biasanya menulis secara ringkas dan menggambarkan prestasi kerja seseorang.

5. *Work Standards* (Standar Kerja)

Penilaian dengan metode ini dilakukan dengan membandingkan kinerja seseorang berdasarkan dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

6. Ranking

Metode ini menempatkan semua karyawan yang dinilai ke dalam urutan ranking, namun biasanya terdapat hambatan apabila terdapat dua orang atau lebih yang memiliki hasil prestasi kerja yang hampir sama.

7. *Behaviorally Anchored Scales*

Pada metode ini penilaian dilakukan berdasarkan catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang baik ataupun buruk dan tentunya berkaitan dengan pelaksanaan kerja yang dilakukan.

8. Metode Pendekatan *Management By Objektif* (MBO)

Dalam metode ini setiap karyawan dan penilai bersama-sama menentukan tujuan serta sasaran organisasi maupun setiap individu yang ada, serta saran dalam meningkatkan produktivitas organisasi aataupun perusahaan.

Dari beberapa metode penilaian diatas, metode yang diterapkan pada penerima beasiswa Bank Indonesia yaitu menggunakan metode *360 Degree Feedback* dalam hal ini semua pihak pada penerima beasiswa memiliki hak

untuk menilai diri sendiri dan orang lain. Adapun alur penilaian dan para penilai yang terlibat berdasarkan pedoman penilaian yang ada adalah sebagai berikut:

1. Ketua GenBI

Ketua GenBI bertanggung jawab dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pengurus strategis meliputi Direktur MPK, Direktur dan Wakil MSDM, Sekretaris dan Bendahara beserta dirinya sendiri.

2. Sekretaris

Sekretaris bertanggung jawab dalam melakukan penilaian kinerja terhadap Ketua dan dirinya sendiri.

3. Bendahara

Bendahara bertanggung jawab dalam melakukan penilaian kinerja terhadap Ketua dan dirinya sendiri.

4. Direktur Manajemen Sumber Daya Manusia (Direktur MSDM)

Direktur MSDM bertanggung jawab penuh dalam melakukan dan melaksanakan penilaian kinerja baik kepada staff dan pengurus strategis dalam hal keaktifan (absensi) dan mempertimbangkan penilaian akhir secara subjektif terhadap semua komponen GenBI. Selain itu, direktur MSDM bertanggung jawab dalam menilai direktur MPK, Kepala Deputy, Ketua GenBI dan dirinya sendiri.

5. Direktur Manajemen Program kerja (Direktur MPK)

Direktur Manajemen Program kerja bertanggung jawab dalam melakukan penilaian terhadap Kepala Deputy (Internal dan Eksternal), Ketua GenBI dan dirinya sendiri.

6. Kepala Deputy (Internal dan Eksternal)

Kepala Deputy bertanggung jawab dalam melakukan penilaian kinerja kepada Koordinator Deputy, Direktur MPK dan dirinya sendiri.

7. Koordinator Deputi dan Sekretaris Deputi

Koordinator Deputi dan Sekretaris Deputi masing-masing bertanggung jawab penuh dalam melakukan dan melaksanakan penilaian kinerja baik kepada staff dibawahnya, kepala deputi dan dirinya sendiri.

8. Staff Deputi

Staff Deputi bertanggung jawab dalam penilaian kinerja masing-masing koordinator deputi, sekretaris deputi penempatannya dan dirinya sendiri.

2.1.3.4 Indikator Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan dengan beberapa indikator yang menjadi komponen penting dalam penilaian, komponen ini masing-masing memiliki nilai tersendiri berdasarkan ketentuan yang telah disepakati pada suatu organisasi. Adapun komponen penilaian adalah sebagai berikut (Kasmir, 2019:208):

1. Absensi, yakni komponen terkait kehadiran yang disertai dengan bukti dari keberadaan karyawan pada saat bekerja, dalam hal ini jumlah kehadiran yang ada akan mempengaruhi kinerja karyawan yang apabila kehadiran maksimal dan sesuai dengan standar yang ditentukan maka kinerjanya terhitung baik ataupun baik sekali. Sebaliknya jika jumlah kehadiran kurang maka pengaruh dari kinerja yang dihasilkan dianggap kurang baik ataupun buruk.
2. Kejujuran yakni pada perilaku setiap individu dalam organisasi selama bekerja dalam suatu periode yang didasarkan pada ukuran atau aturan yang juga telah tentukan sebelumnya. Penilaian kejujuran

ini biasanya dilakukan dengan beberapa indikator seperti perbuatan dan komunikasi, dalam hal ini masing-masing indikator dinilai dan dijumlahkan sehingga jika hasil memenuhi standar maka mempengaruhi hasil kinerja.

3. Tanggung jawab adalah terkait bagaimana sumber daya manusia sebagai pekerja bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang dilakukannya.
4. Kemampuan dan hasil kerja merupakan ukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan oleh seorang karyawan yang didasarkan pada ketepatan waktu dalam mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas dari tugas yang diselesaikan.
5. Loyalitas yang merujuk pada kesetiaan setiap sumber daya manusia yang dimiliki terhadap organisasi atau perusahaan, loyalitas seseorang dapat dilihat dari pernah atau tidaknya seseorang melakukan suatu penghianatan terhadap organisasi.
6. Kepatuhan yakni ketaatan individu dalam mengikuti seluruh kebijakan serta aturan yang ada, dalam hal ini tidak melanggar atau melawan yang telah diperintahkan kepadanya.
7. Kerjasama dalam hal ini saling membantu antar satu sama lain baik antara bagian masing-masing ataupun bagian lain, dengan tujuan memperlancar suatu tugas yang dikerjakan.
8. Kepemimpinan dinilai pada bagaimana kemampuan seseorang dalam memimpin yang dimana tidak semua orang dalam organisasi maupun perusahaan memiliki kemampuan untuk memimpin dalam kondisi yang beragam.

9. Prakarsa yakni seseorang yang selalu menyalurkan ide-ide, pendapat perbaikan, ataupun pengembangan terhadap kualitas dari suatu pekerjaan. Pada komponen ini menunjukkan seseorang memiliki kesadaran dan kepedulian lebih terhadap kemajuan organisasi karena itu menjadi salah satu komponen dalam penilaian kinerja.

Sedangkan untuk indikator dalam penilaian kinerja pada penerima beasiswa Bank Indonesia pada tahun 2023/2024 di Universitas Hasanuddin yakni mencakup aspek kehadiran dan keaktifan dengan masing-masing persentase sebesar 50% yang kemudian terbagi lagi kedalam beberapa poin indikator.

2.1.3.5 Aspek Kehadiran pada Penilaian Kinerja

Kehadiran merupakan tingkat keterlibatan seseorang dalam ikut serta pada setiap aktivitas organisasi yang melibatkan dimensi fisik dan pengakuan formal terkait partisipasi setiap orang. Dengan asumsi mengharuskan adanya pemberitahuan yang sesuai, hal ini dapat diperoleh melalui pencatatan absensi (Husain dkk, 2017:106).

Sedangkan menurut Salam (2020:200) kehadiran adalah hadir atau adanya seseorang atau sekumpulan orang secara fisik dilaksanakan di suatu tempat atau media perkumpulan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan kehadiran merupakan tingkat keterlibatan seseorang dalam setiap aktivitas organisasi, melibatkan aspek fisik dan pengakuan formal terkait partisipasi di suatu tempat. Aspek fisik dalam hal ini menekankan keberadaan fisik seseorang dalam suatu tempat atau media perkumpulan. Pengakuan formal mencakup proses formal

yang diadopsi oleh organisasi untuk mencatat kehadiran, seperti pencatatan absensi.

Dalam pelaksanaan penilaian pada mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin pada Tahun 2023/2024 terdapat dua aspek penilaian yang dilakukan berdasarkan dengan pedoman penilaian kinerja SDM yang telah disusun dan ditetapkan oleh direktur manajemen sumber daya manusia beserta dengan beberapa pihak yang berkepentingan.

Aspek kehadiran yang dimaksudkan dalam hal ini mencakup keikutsertaan langsung pada setiap kegiatan maupun program kerja yang dilaksanakan baik itu oleh Bank Indonesia maupun GenBI itu sendiri, Aspek kehadiran ini mencerminkan bagaimana seseorang dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan konsisten dan dapat diandalkan sebagai penerima beasiswa. Adapun indikator dari aspek kehadiran dengan persentase 50% yang diterapkan terdiri dari:

1. Kehadiran pada kegiatan *Capacity Building* dengan persentase 10%.
2. Kehadiran pada kegiatan Bank Indonesia yang bersifat wajib diikuti bagi semua penerima beasiswa dengan persentase 15%.
3. Kehadiran pada kegiatan delegasi secara offline yang diadakan oleh Bank Indonesia dengan persentase 10%.
4. Kehadiran pada kegiatan program kerja yang diadakan oleh GenBI dengan persentase 15%.

2.1.3.6 Aspek Keaktifan pada Penilaian Kinerja

Keaktifan dalam organisasi merupakan besaran kontribusi seseorang dari segala proses kegiatan yang diberikan kepada organisasi mencakup secara fisik secara langsung seperti dalam menjalankan tugas atau menjadi tanggung jawab

dalam bekerja dan untuk non-fisik mencakup keaktifan dalam memberikan ide atau pikiran dan dalam bersikap (Saputro dkk, 2018:12).

Sedangkan menurut Kurnia (2017:94) keaktifan merupakan perilaku seseorang yang dapat dilihat dari keteraturan dan keterlibatan untuk aktif pada suatu kegiatan. Selain itu, Panjaitan (2018) mengatakan bahwa keaktifan merupakan tingkat keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah dimana seseorang berpartisipasi aktif dan memberi kontribusi dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan keaktifan merupakan kontribusi dan perilaku seseorang terkait keterlibatan dalam organisasi, baik itu secara fisik dan non-fisik.

Seperti halnya dengan dengan aspek kehadiran, dalam penilaian kinerja pada mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia di Universitas Hasanuddin pada Tahun 2023/2024 terdapat aspek keaktifan yang juga menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja, karena dapat menunjukkan sejauh mana keterlibat, kontribusi dan komitmen setiap orang terhadap pekerjaan dan menjadi tanggung jawab mereka dalam organisasi. Adapun indikator dari aspek kehadiran dengan persentase 50% yang diterapkan terdiri dari:

1. Menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai anggota GenBI dengan persentase 5%.
2. Berpartisipasi aktif dalam program kerja deputy masing-masing dengan persentase 15%.
3. Menjadi *Person In Charge* (PIC) dalam kegiatan maupun program kerja dengan persentase 15%.
4. Berpartisipasi dalam program kerja deputy lain (diluar deputy sendiri) dengan persentase 10%.

5. Komunikasi yang baik selama menjadi penerima beasiswa 5%.
6. Dapat bekerja sama dengan persentase 5%.

2.2 Tinjauan Empirik

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa acuan dan referensi dalam mahami fokus penelitian dengan hasil penelitian - penelitian terkait penilaian kinerja dan kinerja pada sumber daya manusia suatu organisasi maupun perusahaan dalam bekerja. Berikut ringkasan penelitian terkait penilaian kinerja dan kinerja SDM yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No.	Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil
1.	Baroroh, I., dkk, (2023).	Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan PT. Surya Arta Sentosa Mojokerto	Variabel Independen: Penilaian Kerja (X_1) Pengembangan Karir Karyawan (X_2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 55 Responden Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Penilaian Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Arta Sentosa Mojokerto
2.	Diani, S., Vidada, I. A.,	Pengaruh Tingkat Absensi	Variabel Independen: Tingkat Absensi (X_1)	Tingkat Absensi dan

	& Hadi, S. S. (2023)	Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat.	Insentif (X_2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 55 Responden Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: <i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)</i>	Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia.
3.	Meutia, K. I., dkk, (2022)	Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau.	Variabel Independen: Usia Karyawan (X_1) Absensi Karyawan (X_2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 350 Responden Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau; Usia karyawan dan tingkat absensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. Graha Bumi Hijau

4.	Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021)	Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.	<p>Variabel Independen: Penilaian Kinerja (X_1) Reward (X_2) Punishment (X_3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Sampel: 107 Responden</p> <p>Jenis Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisis: Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)</p>	Penilaian kinerja, Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Punishment tidak berpengaruh secara positif.
5.	Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021)	Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Manado.	<p>Variabel Independen: Keterlibatan Karyawan (X_1)</p> <p>Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y_1) Kinerja Karyawan (Y_2)</p> <p>Sampel: 32 Responden</p> <p>Jenis Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisis: Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)</p>	Adanya pengaruh yang positif signifikan antara Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Manado.

6.	Simbolon, A. S., Padliansyah, R., & Karunia, E. (2021)	Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan.	<p>Variabel Independen: Perekrutan dan seleksi (X_1) Pelatihan (X_2) Penilaian kinerja (X_3) Perencanaan karir (X_4) Deskripsi pekerjaan (X_5) Partisipasi Kompensasi (X_6)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Organisasi (Y)</p> <p>Sampel: 204 Responden</p> <p>Jenis Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Teknik Analisis: Metode <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS)</p>	Penilaian kinerja bagi dosen dan staf di universitas mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja universitas.
7.	Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021)	Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di	<p>Variabel Independen: Penilaian kerja (X)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 80 Responden</p>	Penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau memiliki

		Cilandak.	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS)	hubungan yang kuat
8.	Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020)	Pengaruh Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina	Variabel Independen: Keterlibatan Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 30 Responden Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: <i>Statistical Package for Social Science</i> (SPSS)	Terdapat pengaruh yang positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina
9.	Mawaddah, H. (2019).	Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana	Variabel Independen: Tingkat Absensi (X_1) Stress Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 62 Responden	Tingkat absensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat

		Situbondo.	Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)	ketepatan absensi yang ada akan meningkatkan kinerja karyawan
10.	Hee, O. C., & Jing, K. R. (2018).	<i>The Influence of human resource management practices on employee performance in the manufacturing sector in Malaysia</i>	Variabel Independen: Kompensasi dan Tunjangan (X_1) <i>Work-life Policies</i> (X_2), Penilaian Kinerja (X_3) Pelatihan dan Pengembangan (X_4) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 161 Responden Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara penilaian kinerja dengan kinerja karyawan.
11.	Kasmiruddin & Ulfa. A (2018)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Variabel independen: Penilaian kinerja (X_1) Reward (X_2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel:	Penilaian kinerja dan reward secara bersama-sama berpengaruh

		PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru	43 Responden Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS)	terhadap kinerja karyawan
12.	Sajdah, Q., & Lukiyana, L. (2018).	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi yang dirasakan terhadap Kinerja Karyawan yang diintervening oleh Kepuasan Kerja pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta	Variabel independen: Keterlibatan Kerja (X_1) Dukungan Organisasi (X_2) Variabel Intervening: Kepuasan Kerja (Z) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 43 Responden Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS)	Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta
13.	Zayum, S., S., Aule, O., & Hangeior, A. A. (2017)	<i>Performance appraisal and employee productivity in plateau state</i>	Variabel independent: Penilaian kinerja (X) Variabel dependen: Produktivitas	Terdapat hubungan yang signifikan antara

		<i>internal revenue service, Nigeria.</i>	karyawan (Y) Sampel: 319 Responden Jenis Penelitian: Kuantitatif Teknik Analisis: STATA 8	penilaian kinerja dengan metode <i>360 degree Feedback</i> terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
--	--	---	---	---

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL/PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan karena menjadi salah satu unsur penting guna menciptakan kinerja yang maksimal, Melalui penilaian kinerja sumber daya manusia yang dimiliki dapat teridentifikasi kekuatan dan kelemahan serta kompetensi yang dimiliki masing-masing (Utama dkk., 2019:96). Penilaian kinerja pada organisasi membantu mengarahkan serta memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki untuk memaksimalkan usaha dalam memberikan kinerja yang baik mereka sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Jika dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi salah satunya yaitu penilaian terhadap kinerja baik itu secara individu maupun tim kerja, sehingga dapat dilihat kinerja memiliki hubungan yang erat dengan penilaian kinerja dalam suatu organisasi (Simbolon dkk., 2021:76).

Dengan penilaian kinerja yang dilaksanakan, seseorang sebagai pekerja akan merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan terhadap upaya dan kontribusi mereka selama bekerja, sehingga akan membuat mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya melalui kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan itu hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pratama dan Sukarno (2021) yang menyatakan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, selanjutnya dari hasil penelitian Baroroh, I., dkk, (2023) yang juga menyatakan

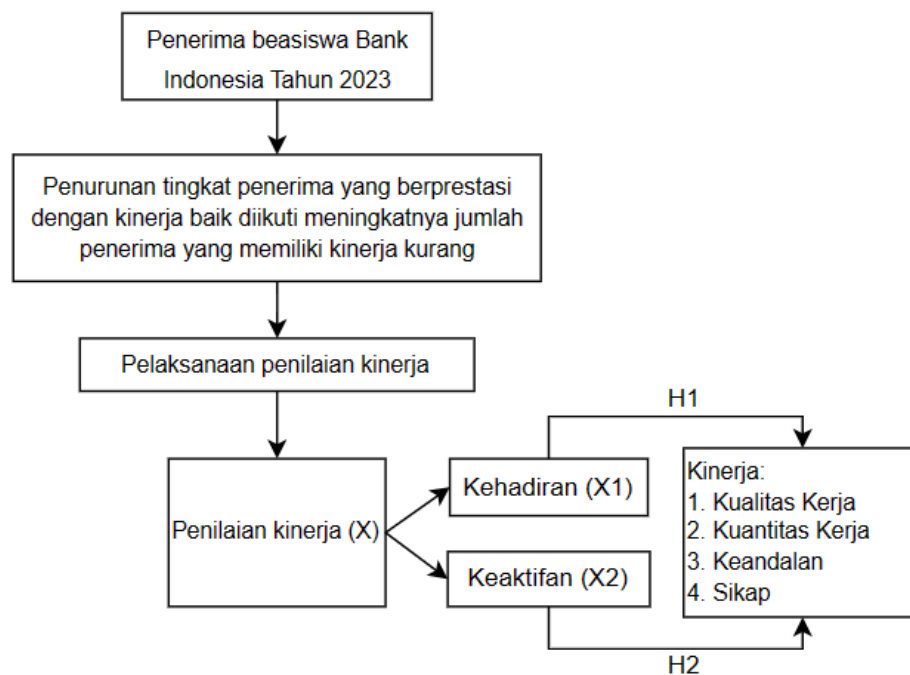
bahwa penilaian kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh signifikan, Hal yang sama juga dibuktikan oleh Kasmiruddin & Ulfa (2018) dalam penelitiannya bahwa penilaian kinerja dan reward secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada objek dalam penelitian ini, pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan dengan melalui dua aspek yaitu aspek kehadiran dan aspek keaktifan yang kemudian masing-masing aspek memiliki indikator tersendiri. Dalam menerapkan penilaian kinerja, diperlukan beberapa aspek maupun indikator yang menjadi komponen tolak ukur berdasarkan ketentuan yang disepakati.

Apabila tingkat kehadiran seseorang semakin tinggi maka kinerja yang diberikan akan semakin meningkat juga, hal ini dikarenakan kehadiran merupakan asumsi dasar yang penting dalam penilaian seseorang dalam berkinerja (Meutia dkk., 2020:678). Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Nurseta, A. (2018), Mawaddah, H. (2019), Widayati, S (2020) Meutia, K. (2022) dan Diani, S. dkk (2023) yang mengemukakan bahwa kehadiran atau tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam mendorong terciptanya kinerja yang baik, keaktifan atau tingkat partisipasi seseorang pada sebuah organisasi memiliki kontribusi penting, dikarenakan seseorang yang memiliki tingkat partisipasi keaktifan yang tinggi tentu akan berusaha sebaik mungkin untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik (Panjaitan, 2018:53). Hal ini juga sesuai dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Fahrizal, V. dkk (2020) Samud, M. S. dkk (2021) Sajdah, Q. & Lukiyana, L. (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keaktifan terhadap kinerja.

Berdasarkan gambaran terkait hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dapat dibentuk kerangka konseptual pada penelitian ini. Kerangka konseptual atau biasa dikenal dengan kerangka berpikir yang menggambarkan proses berpikir yang dituangkan dalam bentuk hubungan antar variabel yang diteliti, dari kerangka ini peneliti dapat dengan jelas membangun hipotesis-hipotesis penelitian yang akan diuji. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu penilaian kinerja sebagai variabel independen (X) yang terdiri dari kehadiran (X1) dan keaktifan (X2) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y), berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, berikut kerangka konseptual pada gambar 2.1 yang dapat digambarkan pada penelitian ini:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antara variabel yang telah dijelaskan dan kerangka konseptual yang telah digambarkan, penulis menyimpulkan satu hipotesis yang merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara yang akan diteliti dan perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Aspek kehadiran pada penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pada mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia Tahun 2023 di Universitas Hasanuddin.

H2: Aspek keaktifan pada penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pada mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia Tahun 2023 di Universitas Hasanuddin.