

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–19.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Baroroh, Iftitakhul., Oktaviya, Ayu Sufi., Rahmadani, Fitriya Eka Nur., & Larassaty, Ayu Lucy. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembang
- Bintaro, M., & Daryanto. (2017). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN* (1st ed.). PENERBIT GAVA MEDIA, Yogyakarta.
- Daniel, C. O., & Ibrahim, U. A. (2019). Influence of Performance Appraisal. *Global Scientific Journals*, 7(3), 701–709.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2). Guepedia.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 05(01), 18–29.
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. *Fortune*, 290.
- Diani, S., Vidada, I. A., & Hadi, S. S. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi Dan

Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. *MASMAN: Master Manajemen*, 1(4), 01-12.

Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 121-127.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hee, O. C., & Jing, K. R. (2018). *The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia*. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 129.

Husain, A., Prastian, A. H. A., & Ramadhan, A. (2017). Perancangan Sistem Absensi Online Menggunakan Android Guna Mempercepat Proses Kehadiran Karyawan Pada PT. Sintech Berkah Abadi. *Technomedia Journal Vol 2*, 105-116.

Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 408-421.

Kasmir. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)* (1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Depok.

Kasmiruddin, & Ulfa, A. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jom Fisip*, 5(2), 1–10.

Kurnia, H. (2017). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. *Academy of Education Journal*, 5(2).

Mangkunegara, A. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT REMAJA ROSDAKARYA, Bandung.

Mawaddah, H. (2019). Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674-681.
- Nurseta, A. A., & Wibowo, A. (2018). Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif pada Kinerja Karyawan pada PT Trio Utama (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Salam, M. (2020). WhatsApp: Kehadiran, aktivitas belajar, dan hasil belajar. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 11(2), 198-212.
- Saputro, A. R., Indriayu, M., & Totalia, S. A. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Angkatan 2013-2016 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1).
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.

- Sihabudin, D. W., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., & Purwasih, R. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Banyumas: Pena Persada.
- Simbolon, A. S., Padliansyah, R., & Karunia, E. (2021). Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*,
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 4th ed.). ALFABETA, Bandung.
- Sukatin, S. P. I., Pahmi, S. P. I., Suciati, F. N., Defrian, A., Purnama, A. I., Laksono, D. W., ... & Kuswara, M. I. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Deepublish.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik* (1st ed.). PENERBIT GAVA MEDIA, Yogyakarta.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34.
- Utama, T., Ivone, Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96–98.
- Widayati, S., Iriani, N. I., & Nugroho, A. P. (2020). Pengaruh Kehadiran, Pengawasan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu (Doctoral dissertation, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI).
- Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak.

Jurnal Ekonomi Efektif, 3(2), 262–269.

Zayum, S. S., Aule, O., & Hangeior, A. A. (2017). *Performance Appraisal and Employee Productivity in Plateau State Internal Revenue Service, Nigeria*. *Journal of Public Administration and Governance*, 7(4), 24.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Kanesyia Regina Ursula
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 22 Agustus 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : BTN GRIYA MAROS INDAH TAMARAMPU
Telepon Rumah dan HP : 085241095226
Alamat E-mail : kanesyia22@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- Pendidikan Formal:
 1. SDN 103 INPRES HASANUDDIN (2008-2014)
 2. SMP NEGERI 5 MANDAI (2014-2017)
 3. SMA NEGERI 1 MAROS (2017-2020)
- Pendidikan Nonformal
 1. Tahun 2020
Pelatihan Basic Learning Skills, Character, & Creativity (BALANCE)
Universitas Hasanuddin.
 2. Tahun 2021
Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) Persekutuan Mahasiswa Kristen
Oikumene Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Prestasi

- Non Akademik
 1. Staff of the month Generasi Baru Indonesia (GenBI) Komisariat
Universitas Hasanuddin Periode Oktober & November 2022

Pengalaman

- Organisasi
 1. Wakil Direktur Manajemen Sumber Daya Manusia Generasi Baru
Indonesia (GenBI) Komisariat Universitas Hasanuddin Periode 2023-
2024.

2. Anggota Bidang Kesekretariatan HPPMI-Maros Komisariat UNHAS-PNUP Periode 2023-2024
3. Staff Deputi Kewirausahaan Generasi Baru Indonesia (GenBI) Komisariat Universitas Hasanuddin Periode 2022-2023.
4. Staff Deputi Kewirausahaan Generasi Baru Indonesia (GenBI) Wilayah Sulawesi Selatan Periode 2022-2023.

Demikian data ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 11 Maret 2024

Kanesya Regina Ursula

Lampiran 2. Daftar hasil rekap penilaian kinerja penerima beasiswa Bank Indonesia Tahun 2021/2022

Bagian	Periode Juli - September 2021						Periode Oktober-Februari 2022					
	Kategori					Jumlah (orang)	Kategori					Jumlah (orang)
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	
Pengurus Strategis UNHAS	10	2	-	-	-	12	12	-	-	-	-	12
Deputi Pendidikan	6	6	1	1	-	14	7	6	-	1	-	14
Deputi Lingkungan Hidup	8	3	1	1	1	14	3	4	5	2	-	14
Deputi Kewirausahaan	12	2	-	-	-	14	4	4	4	1	1	14
Deputi Kesehatan	6	3	3	-	-	12	2	1	2	7	-	12
Deputi Public Relation	9	2	1	-	-	12	6	3	1	1	1	12
Deputi Multimedia Management	10	1	2	-	-	13	7	2	2	-	2	13
Deputi Pengembangan Sumber Daya Manusia	9	2	3	-	-	14	2	8	3	1	-	14
Total	70	21	11	2	1	105	43	28	17	13	4	105

Sumber: Rekapitulasi penilaian SDM oleh Direktur Manajemen SDM GenBI Universitas Hasanuddin

Lampiran 3. Daftar hasil rekap penilaian kinerja penerima beasiswa Bank Indonesia Tahun 2022/2023

Bagian	Periode Juli - September 2022						Periode Oktober-Februari 2023					
	Kategori					Jumlah (orang)	Kategori					Jumlah (orang)
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	
Pengurus Strategis UNHAS	17	-	-	-	-	17	15	2	-	-	-	17
Deputi Pendidikan	3	3	4	2	1	13	6	4	1	1	1	13
Deputi Lingkungan Hidup	4	6	1	2	-	13	6	1	2	2	2	13
Deputi Kewirausahaan	10	1	1	-	-	12	5	4	2		1	12
Deputi Kesehatan	3	6	2	2	-	13	7	3	1	1	1	13
Deputi Public Relation	3	4	3	1	1	12	1	2	2	2	5	12
Deputi Multimedia Management	6	4	3	-	-	13	5	5	2	-	1	13
Deputi Pengembangan Sumber Daya Manusia	2	5	3	1	1	12	3	6	1	-	2	12
Total	48	29	17	8	3	105	48	27	11	6	13	105

Sumber: Rekapitulasi penilaian SDM oleh Direktur Manajemen SDM GenBI Universitas Hasanuddin

Lampiran 4. Kuisisioner Penelitian

1. Kehadiran (X_1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya hadir pada kegiatan Capacity Building bagi penerima beasiswa BI yang diadakan oleh Bank Indonesia					
2.	Saya selalu mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh Bank Indonesia yang bersifat wajib diikuti bagi semua penerima beasiswa BI (Seperti: Festival Syariah, Webinar Pemanfaatan SIAPIK, Literasi Keuangan Indonesia Terdepan (LIKE IT) 2023, dsb)					
3.	Saya selalu mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh Bank Indonesia yang bersifat delegasi bagi beberapa penerima beasiswa (Seperti: Gerakan pangan murah, QRIS experience, Independece run, Aksinomi Sulampua, Pekan raya SulSel, dsb)					
4.	Saya hadir pada setiap program kerja yang diadakan oleh deputi penempatan saya di GenBI Universitas Hasanuddin					

2. Keaktifan (X_2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya telah menjalankan tugas dan fungsi pokok sebaik-baiknya sebagai penerima beasiswa Bank Indonesia Tahun 2023					
2.	Saya telah berpartisipasi aktif dalam setiap persiapan hingga pelaksanaan program kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pada deputi penempatan saya di GenBI Universitas Hasanuddin					

3.	Saya selalu ikut terlibat secara aktif dalam menjadi Person in Charge (PIC) dalam kegiatan maupun program kerja selama menjadi penerima beasiswa Bank Indonesia					
4.	Saya turut aktif berpartisipasi menjadi volunteer dalam persiapan dan pelaksanaan program kerja dari deputi lainnya (selain deputi penempatan saya)					
5.	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan maksimal dalam berinteraksi dengan orang-orang di sekitar selama menjadi penerima beasiswa Bank Indonesia					
6.	Saya dapat bekerjasama dengan baik tanpa melihat latar belakang rekan tim saya selama menjadi penerima beasiswa Bank Indonesia					

3. Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada selama menjadi penerima beasiswa Bank Indonesia					
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu mencapai target yang telah ditetapkan dan diharapkan					
3.	Saya menguasai pekerjaan / tugas yang diberikan oleh bidang deputi penempatan saya saat ini sehingga saya dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dengan baik					
4.	Saya menjaga sikap dan tingkah laku saya selama menjadi penerima beasiswa Bank Indonesia sesuai dengan aturan yang berlaku					

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

4. Kehadiran (X_1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.608**	.506**	-.068	.822**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.492	.000
N	105	105	105	105	105
X1.2 Pearson Correlation	.608**	1	.402**	.109	.775**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.268	.000
N	105	105	105	105	105
X1.3 Pearson Correlation	.506**	.402**	1	-.001	.753**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.994	.000
N	105	105	105	105	105
X1.4 Pearson Correlation	-.068	.109	-.001	1	.298**
Sig. (2-tailed)	.492	.268	.994		.002
N	105	105	105	105	105
Total Pearson Correlation	.822**	.775**	.753**	.298**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
N	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Keaktifan (X₂)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.691**	.379**	.288**	.534**	.538**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X2.2	Pearson Correlation	.691**	1	.399**	.259**	.433**	.563**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X2.3	Pearson Correlation	.379**	.399**	1	.543**	.325**	.263**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.007	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X2.4	Pearson Correlation	.288**	.259**	.543**	1	.374**	.180	.684**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.000		.000	.066	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X2.5	Pearson Correlation	.534**	.433**	.325**	.374**	1	.695**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X2.6	Pearson Correlation	.538**	.563**	.263**	.180	.695**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.066	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Total	Pearson Correlation	.750**	.744**	.726**	.684**	.735**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Kinerja (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total
Y1.1 Pearson Correlation	1	.426**	.620**	.528**	.805**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105
Y1.2 Pearson Correlation	.426**	1	.454**	.344**	.716**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	105	105	105	105	105
Y1.3 Pearson Correlation	.620**	.454**	1	.600**	.858**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
N	105	105	105	105	105
Y1.4 Pearson Correlation	.528**	.344**	.600**	1	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
N	105	105	105	105	105
Total Pearson Correlation	.805**	.716**	.858**	.773**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

1. Kehadiran (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	4

2. Keaktifan (X_2)

Reliability Statistics

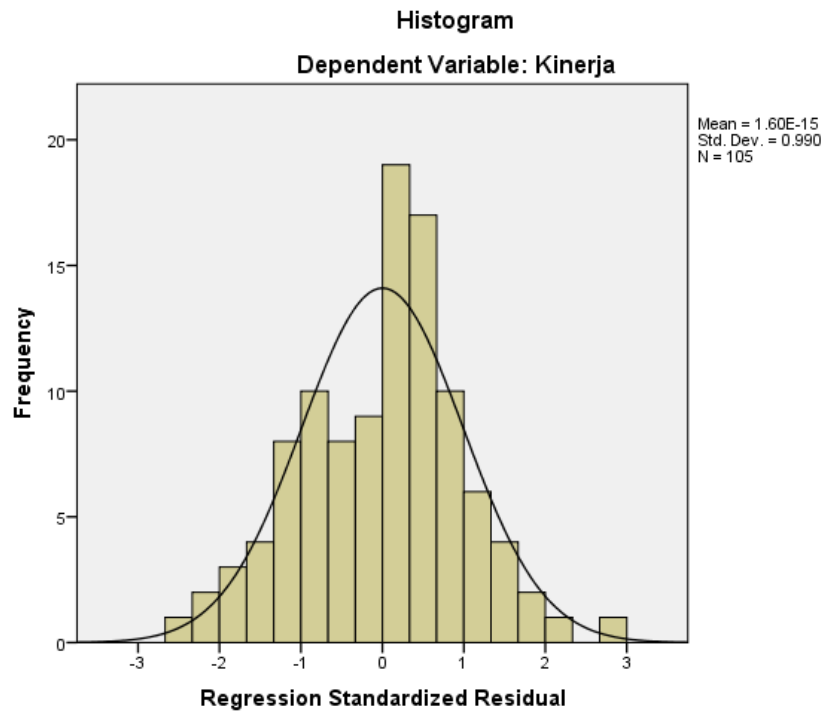
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

3. Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

