

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN DIRI MAHASISWA DALAM ORGANISASI KEMAHASISWAAN

**Rahma Noviyana¹, Dia Ravikasari², Ranum Sri Rahayu³, Nazwa Devita Mawarni⁴,
Wina Nadia Maratama⁵, Ar. Try Saputri⁶, Rahmawati⁷**

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Lampung

Email: rhmanovyna7114@gmail.com¹, diarvksri31@gmail.com², ranumrahayu@gmail.com³,
mawardevita336@gmail.com⁴, winanad92@gmail.com⁵, artrysaputri@gmail.com⁶,
rahmawati1989@fkip.unila.ac.id⁷

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dan melibatkan 50 mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939 untuk variabel sistem penilaian kinerja dan 0,936 untuk variabel pengembangan diri mahasiswa yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri mahasiswa dengan nilai t_{hitung} sebesar 38,797 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,969 menunjukkan bahwa sebesar 96,9% variasi pengembangan diri mahasiswa dapat dijelaskan oleh sistem penilaian kinerja, sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan.

Kata Kunci: Sistem Penilaian Kinerja, Pengembangan Diri, Organisasi Kemahasiswaan.

Abstract

This study aims to determine the effect of a performance appraisal system on students' self-development in student organizations. The research employed a quantitative method with an associative approach. The sample was selected using a purposive sampling technique and involved 50 students who were actively engaged in student organizations. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS software. The validity test results indicated that all questionnaire items were valid, with r -count values exceeding the r -table values. Meanwhile, the reliability test showed Cronbach's Alpha values of 0.939 for the performance appraisal system variable and 0.936 for the student self-development variable, both categorized as highly reliable. The hypothesis

testing results revealed that the performance appraisal system had a positive and significant effect on students' self-development, as indicated by a t-value of 38.797 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) value of 0.969 indicated that 96.9% of the variation in students' self-development could be explained by the performance appraisal system, while the remaining 3.1% was influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, the performance appraisal system plays an important role in supporting students' self-development within student organizations.

Keywords: Performance Appraisal System, Self-Development, Student Organizations.

PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu sarana yang dapat membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan di luar bidang akademik. Partisipasi mahasiswa dalam organisasi kampus berperan penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang aktif dan mendukung perkembangan mahasiswa (Novia dkk., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya berfungsi sebagai tempat berkumpulnya mahasiswa, tetapi juga sebagai media pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, keaktifan dalam organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi belajar, serta kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja (Harefa & Waruwu, 2025). Oleh karena itu, keterlibatan mahasiswa dalam organisasi perlu didukung oleh sistem yang mampu mengoptimalkan potensi dan kontribusi setiap anggota.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Rumayanto & Sanusi, 2023). Dengan adanya penilaian yang terstruktur, organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian dan kualitas kerja anggotanya secara lebih objektif. Putri dkk. (2025) juga menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan kegiatan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh organisasi. Melalui evaluasi tersebut,

organisasi dapat mengidentifikasi aspek yang perlu dipertahankan maupun ditingkatkan oleh setiap anggota.

Sistem penilaian kinerja berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan anggota bekerja sesuai dengan tujuan organisasi (Atika dkk., 2025). Keberadaan sistem ini tidak hanya membantu organisasi dalam melakukan pengawasan, tetapi juga mendorong anggota untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Hati dkk. (2024) menyatakan bahwa penilaian kinerja berperan sebagai sarana pemberian umpan balik, identifikasi kebutuhan pengembangan, dan perencanaan peningkatan kompetensi. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan.

Organisasi kemahasiswaan juga menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang tidak selalu diperoleh melalui proses pembelajaran di kelas. Keikutsertaan dalam organisasi memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk melatih kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, serta pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Kurniawati (2023) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *soft skill* antara mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan dan mahasiswa yang tidak

mengikuti organisasi. Mahasiswa yang aktif berorganisasi cenderung memiliki kemampuan *soft skill* yang lebih baik dibandingkan mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi. Keterampilan tersebut menjadi modal penting dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif.

Selain meningkatkan *soft skills*, keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan juga berkontribusi terhadap pengembangan diri mahasiswa. Organisasi memberikan pengalaman belajar yang bersifat praktis melalui berbagai program kerja, kegiatan kepanitiaan, maupun proses penyelesaian masalah yang terjadi dalam organisasi. Pengalaman tersebut membantu mahasiswa meningkatkan kemampuan adaptasi, tanggung jawab, dan kemandirian. Organisasi kemahasiswaan tidak hanya menjadi ruang aktualisasi diri, tetapi juga menjadi media pembelajaran yang mendukung pembentukan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan kemandirian mahasiswa (Aulia dkk., 2025). Meskipun demikian, keberhasilan organisasi dalam mengembangkan potensi anggotanya tidak terlepas dari adanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi adalah evaluasi kinerja anggota secara berkelanjutan. Melalui sistem penilaian kinerja yang jelas dan terukur, organisasi dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada anggota sehingga mereka mengetahui kelebihan maupun aspek yang perlu diperbaiki. Penilaian kinerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja serta berdampak pada peningkatan performa individu dalam organisasi (Djalip, & Paramarta, 2024).

KAJIAN TEORI

1. Pengembangan Diri Mahasiswa dalam Organisasi

Pengembangan diri adalah proses yang dilakukan oleh individu dengan kesadaran untuk meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan kualitas pribadinya agar bisa meraih

kemajuan yang maksimal. Dalam lingkup pendidikan tinggi, pengembangan diri tidak hanya terbatas pada aspek akademis, melainkan juga meliputi pengembangan karakter, kemampuan sosial, kepemimpinan, serta adaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah. Proses ini berperan penting bagi mahasiswa dalam pembentukan identitas, peningkatan rasa percaya diri, dan persiapan menghadapi tantangan kehidupan serta dunia kerja. Berdasarkan Marginson (2023), pengembangan diri mahasiswa meliputi proses pembentukan diri (*self-formation*) yang memungkinkan mahasiswa untuk secara aktif meningkatkan nilai, kapasitas, dan kompetensinya melalui berbagai pengalaman selama pendidikan tinggi. Stoyanov (2017) dalam kutipan dari Tsurayya (2023) menyatakan bahwa pengembangan diri merupakan aspek dari kebutuhan aktualisasi diri yang terletak di puncak hierarki kebutuhan manusia. Dalam keadaan ini, individu berupaya untuk merealisasikan potensinya dan menjadi versi terbaik dari dirinya. Proses ini mencakup penetapan tujuan, pengembangan keterampilan, serta refleksi atas pengalaman yang didapat.

Mengacu pada Stoyanov (2017) dalam kutipan dari Tsurayya (2023), pengembangan diri sangat terkait dengan teori kecerdasan emosional yang menitikberatkan pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, serta mengelola emosi secara efektif. Pengembangan diri juga dapat dilihat sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan pribadi dan interpersonal yang diperoleh melalui partisipasi dalam berbagai kegiatan di lingkungan kampus. Mahasiswa yang aktif dalam kegiatan kemahasiswaan biasanya memiliki peluang yang lebih besar untuk mengasah keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, serta kemampuan dalam memecahkan masalah. Kegiatan tersebut berfungsi sebagai sarana pembelajaran yang melengkapi proses akademik di dalam kelas, sehingga

mahasiswa dapat berkembang secara lebih menyeluruh. Hasil kajian Wijiharta *et al.* (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan berkontribusi terhadap pengembangan *soft skills* dan kemampuan kepemimpinan mahasiswa sebagai bagian dari proses pengembangan diri. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa pengembangan diri merupakan proses peningkatan kemampuan personal dan interpersonal yang tidak hanya berkaitan dengan aspek akademik, tetapi juga kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif. Keterlibatan aktif mahasiswa dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan dan organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, serta pemecahan masalah. Oleh karena itu, partisipasi dalam kegiatan kemahasiswaan berperan penting dalam mendukung pengembangan diri mahasiswa secara holistik melalui peningkatan kecerdasan emosional, *soft skills*, dan kemampuan kepemimpinan.

2. Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang digunakan organisasi untuk menilai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja berperan penting dalam menyediakan informasi mengenai capaian kerja pegawai sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, pelatihan, promosi, maupun pemberian penghargaan. Menurut Barbieri *et al.* (2023), efektivitas sistem penilaian kinerja sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan penilaian, indikator yang digunakan, serta kualitas umpan balik yang diberikan kepada individu. Oleh karena itu, penilaian yang dilakukan secara sistematis dan objektif dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas sumber daya manusia

sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan sistem penilaian kinerja saat ini tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga mencakup aspek perilaku dan kompetensi individu. Setiawan *et al.* (2022) menjelaskan bahwa penggunaan metode penilaian berbasis perilaku, seperti *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS), dapat meningkatkan objektivitas penilaian karena indikator yang digunakan lebih spesifik dan terukur. Melalui sistem penilaian yang terstruktur, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu secara lebih akurat sehingga hasil penilaian dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan kompetensi. Selain itu, sistem penilaian yang transparan dan berkelanjutan juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yakni sistem penilaian kinerja sebagai variabel bebas (X) dan pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan sebagai variabel terikat (Y). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara *online* dengan skala Likert lima poin kepada mahasiswa Pendidikan Ekonomi yang aktif sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan di Universitas Lampung sebagai sampel penelitian. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber

data dengan pertimbangan tertentu. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan data, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan *software* statistik SPSS, serta dilengkapi dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilakukan analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan deskripsi mengenai subjek dan objek penelitian serta hasil analisis data yang telah dilakukan. Subjek penelitian adalah mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan dan menjadi responden dalam penelitian ini. Pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan. Objek penelitian meliputi sistem penilaian kinerja (X) sebagai variabel bebas dan pengembangan diri mahasiswa (Y) sebagai variabel terikat. Hasil analisis data disajikan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji t, serta uji koefisien determinasi (R^2). Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian dan mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari responden, dilakukan serangkaian pengujian statistik untuk memastikan kualitas instrumen dan kelayakan model penelitian. Hasil pengujian tersebut selanjutnya disajikan dalam tabel-tabel berikut.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Sistem Penilaian Kinerja (X) dan Pengembangan Diri Mahasiswa dalam Organisasi Kemahasiswaan (Y)

Variabel	Jumlah Item	Rentang r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja (X)	10	0,753 – 0,897	0,279	Valid
Pengembangan Diri Mahasiswa (Y)	10	0,763 – 0,827	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel di atas, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja (X), dan Pengembangan Mahasiswa (Y) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,279) sehingga seluruh butir item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Sistem Penilaian Kinerja (X) dan Pengembangan Diri Mahasiswa dalam Organisasi Kemahasiswaan (Y)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja (X)	10	0,939	Sangat Tinggi
Pengembangan Diri Mahasiswa (Y)	10	0,936	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* pada rentang 0,936 – 0,939 yang mengindikasikan tingkat reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam pengumpulan data.

3. Uji Normalitas

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Sistem Penilaian Kinerja (X) dan Pengembangan Diri Mahasiswa dalam Organisasi Kemahasiswaan (Y)

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
<u>Sistem Penilaian</u> Kinerja (X)	0,200	0,200 > 0,05	Normal
<u>Pengembangan Diri</u> Mahasiswa (Y)	0,062	0,062 > 0,05	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Pada uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil bahwa semua variabel memenuhi kriteria berdistribusi normal. Dengan demikian, H_0 diterima dan seluruh data variabel dinyatakan berdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
		<u>Abresid</u>	<u>Sistem</u> <u>Penilaian</u> Kinerja	
<u>Abresid</u>	Correlation	1,000	-,118	
	Coefficient			
	Sig. (1-Tailed)	.	,207	
	N	50	50	
<u>Sistem Penilaian</u> Kinerja	Correlation	-,118	1,000	
	Coefficient			
	Sig. (1-Tailed)	,207	.	
	N	50	50	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel memiliki nilai Sig. $> 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Artinya, tidak terdapat hubungan sistematis antara variabel penjelas dan nilai absolut residual, sehingga regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koef. Regresi (B)	t hitung	Sig.	Kesimpulan
X → Y	0,984	38,797	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan hasil uji-t yang disajikan pada Tabel 10, diperoleh bahwa thitung variabel X sebesar 38,797, yang seluruhnya lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni 2,0086. Selain itu, nilai signifikan variabel sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.968	759

a. Predictors: (Constant), Sistem Penilaian Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,969 atau 96,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan dapat dijelaskan oleh variabel sistem penilaian kinerja sebesar 96,9%, sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 38,797 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem penilaian kinerja dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat pengembangan diri mahasiswa. Sistem

penilaian kinerja yang jelas dan terstruktur mampu memberikan umpan balik kepada mahasiswa mengenai capaian, kelebihan, dan aspek yang perlu diperbaiki sehingga mendorong peningkatan kompetensi diri.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Barbieri et al. (2023) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem penilaian kinerja dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, indikator penilaian, dan kualitas umpan balik yang diberikan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Djalip dan Paramarta (2024) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berkontribusi terhadap peningkatan performa individu dalam organisasi. Besarnya pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap pengembangan diri mahasiswa ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 96,9%, yang berarti pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan sebagian besar dipengaruhi oleh sistem penilaian kinerja yang diterapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan diri mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 38,797 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,969 menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja memberikan kontribusi sebesar 96,9% terhadap pengembangan diri mahasiswa, sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif, terstruktur, dan berkelanjutan dapat menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan pengembangan diri mahasiswa melalui peningkatan kompetensi, tanggung jawab, dan kualitas keterlibatan dalam

organisasi kemahasiswaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atika, S.N., Amelia, A., & Ibrahim, N. (2025). Sistem Penilaian Kinerja dalam Mendorong Produktivitas dan Prestasi Kerja (Kajian Literatur). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 3456-3461.
- Aulia, A.H.R., Setyawan, K.G., Imron, A., & Nasution. (2024). Pengaruh Partisipasi Organisasi Kemahasiswaan terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Negeri Surabaya. *Dialektika Pendidikan IPS*, 4(4), 1-15.
- Barbieri, M., Micacchi, L., Vidè, F., & Valotti, G. (2023). *The Performance of Performance Appraisal Systems: A Theoretical Framework for Public Organizations*. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 3–29.
- Djalip, I.P., Kosasih, Pramarta, V. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Evaluasi Kinerja terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Performa Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 8(2), 25954-25972.
- Harefa, T.F.F., & Waruwo, S.Y. (2025). Pengaruh Organisasi Kemahasiswaan terhadap Belajar Mahasiswa Difakultas Sains dan Teknologi. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan dan Teknik*, 2(1), 60-68.
- Hati, A.K., Aziz, M.S.A., Nisa, A.L., & Aliyah, F., & Setianingrum, N. (2024). Evaluasi Kinerja: Langkah Strategis Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang Efektif. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 57-63.
- Lestari, R.Y., & Kurniawati, T. (2023). Peranan Organisasi Kemahasiswaan dalam Pengembangan Soft Skill Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17955-17962.

-
- Marginson, S. (2023). Student self-formation: An emerging paradigm in higher education. *Studies in Higher Education*, 49(4), 748–762.
- Novia, I., Hendriyani, S.D., & Nuraida, S.R. (2024). Analisis Pengaruh Kinerja dan Kualitas Organisasi Mahasiswa terhadap Partisipasi Mahasiswa Mengikuti Organisasi di Universitas ABC. *Jurnal Rekayasa Teknologi Nusa Putra*, 10(1), 23-30.
- Putri, N.A., Muhtady, N.H., & Wahjono, S.I. (2025). Penilaian Kinerja dan Metode Penilaian Kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial*, 5(2), 149-153.
- Rumayanto, T., & Sanusi, S.N. (2023). Merancang Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif untuk Melihat Perkembangan Organisasi. *Jurnal Pengembangan Bisnis & Manajemen*, 23(43), 46-55.
- Setiawan, R., Cahyana, R., & Hakim, P. (2022). Implementasi Konsep Behaviorally Anchor Rating Scale pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web. *Jurnal Algoritma*, 18(2), 562–573.
- Tsurayya, A. N., Febriana, R., & Wildan, M. A. (2024). Peran unit kegiatan mahasiswa (UKM) dan konsep kepemimpinan terhadap pengembangan diri mahasiswa FEB UTM. *Jurnal Administrasi Kantor*, 12(2), 158–173.