

**ANALISA PRODUKTIFITAS DAN KREATIFITAS
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

KHALILURRAHMAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

ABSTRAK

Berdasarkan observasi dari peneliti terhadap kinerja dan program kerja yang dilakukan oleh BEM UNTAG tentunya memiliki perencanaan dan penyelenggaraan tertentu, masih rendahnya tingkat kualitas SDM, kurang optimalnya penggunaan fasilitas yang tersedia, dan peranan pemerintah yang berguna untuk mengoptimalkan potensi mahasiswa. Maka nilai suatu produktifitas dan kreatifitas pada sebuah organisasi mahasiswa harus diambil agar terdapat evaluasi pada organisasi tersebut, sehingga bisa dikatakan produktif dan kreatif jika perencanaan yang diprogramkan berhasil terselenggarakan. Fokus penelitian ini adalah Analisa Produktivitas dan Kreatifitas Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, dengan tujuan menganalisa pencapaian produktifitas dan kreatifitas Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, serta menganalisa produktifitas dan kreatifitas pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dengan membuat indikator KPI berdasarkan indikator kreatifitas dan produktifitas, serta dibantu dengan metode HRSc untuk mengelompokkan KPI ke 4 prepspektif HRSc, didapatkan analisa pencapaian produktifitas dan kreatifitas menggunakan metode analisa kualitatif deskriptif. Menghasilkan bahwa kurang produktifnya BEM UNTAG baik secara organisasi maupun individu pengurus berdasarkan data dan observasi yang dilakukan oleh peneliti

Pendahuluan

Etika organisasi BEM UNTAG sebenarnya termuat dalam visi misi dan program kerja yang disusun. Dalam profilnya BEM UNTAG menempatkan etika organisasi pada nilai dan budaya organisasi dalam program kerja. Dimana program kerja tentunya memiliki parameter yang jelas sebagai capaian atas keberhasilan nilai dan budaya organisasi sebagai etika tertanam dengan baik. Terlepas dari persepsi positif dan negatif yang muncul atas gambaran perilaku sosial BEM UNTAG yang ditunjukkan dalam aktivitas keseharian di Universitas dan masyarakat. Berdasarkan observasi dari peneliti terhadap kinerja dan program kerja yang dilakukan

oleh BEM UNTAG tentunya memiliki perencanaan dan penyelenggaraan tertentu, masih rendahnya tingkat kualitas SDM, kurang optimalnya penggunaan fasilitas yang tersedia, dan peranan pemerintah yang berguna untuk mengoptimalkan potensi mahasiswa. Maka nilai suatu produktifitas dan kreatifitas pada sebuah organisasi mahasiswa harus diambil agar terdapat evaluasi pada organisasi tersebut, sehingga bisa dikatakan produktif dan kreatif jika perencanaan yang diprogramkan berhasil terselenggarakan. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan memfokuskan penelitian dengan judul Analisa Produktivitas dan Kreatifitas Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Universitas

17 Agustus 1945 Surabaya agar mampu menjadi suatu organisasi yang produktif, efektif dan mampu mengarahkan potensi mahasiswa Universitas 17 Agustus Surabaya untuk bersaing diluar Universitas dan bermanfaat bagi Masyarakat luas. Dengan Tujuan penelitian yaitu menganalisa pencapaian produktifitas dan kreatifitas Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya serta menganalisa produktifitas dan kreatifitas pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Produktivitas

Nurmawati (2017) mendefinisikan produktivitas sebagai indeks rasio antara input yang digunakan untuk mengelola SDM dan output SDM yang dihasilkan. Sedangkan Manajemen Produktivitas adalah hasil (output) yang diperoleh saat proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan melihat tiga bagian, yaitu:

- a. Jumlah output dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan jumlah SDM (input) yang sama.
- b. Jumlah output dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan jumlah SDM (input) yang lebih sedikit namun lebih berkualitas.
- c. Jumlah output dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan penambahan jumlah SDM (input) yang lebih sedikit.

Adapun tujuh indikator yang merupakan kunci produktivitas yang tinggi antara lain (Nurmawati, 2017);

1. Keahlian dan manajemen yang bertanggungjawab, menunjukkan bagaimana ikatan yang terjadi antara SDM dengan organisasi melalui

pemberian motivasi yang tinggi didukung oleh fasilitas, waktu, alat, kepegawaian, dan lain-lain.

2. Kepemimpinan yang luar biasa, menunjukkan bagaimana seorang pemimpin dalam mengelola organisasi dan SDM nya dengan sikap revolusionernya.

3. Kesederhanaan organisasional dan operasional, menunjukkan bagaimana susunan organisasi yang sederhana, luwes, dan dapat disesuaikan dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

4. Kepegawaian yang efektif, menunjukkan bagaimana organisasi memilih karyawannya yang memiliki mutu atau kualitas, bukan hanya berdasarkan kuantitas sehingga dipastikan peningkatan produktivitas semakin besar.

5. Tugas yang menantang, menunjukkan bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh SDM menjadi lebih produktif sengan meningkatkan kreatifitas SDM dalam menyelesaikan masalah dan pemberian motivasi.

6. Perencanaan dan pengendalian tujuan, menunjukkan bagaimana organisasi dapat melakukan perencanaan dan pengendalian yang tepat agar tidak terjadi kebocoran produktivitas dengan memadukan semua aspek program yang efisien, upaya yang tepat, dan meminimalisir permulaan produksi yang kurang tepat.

7. Pelatihan manajerial khusus, menunjukkan pengembangan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya dengan memberikan saran yang berguna bagi karyawan

Kreatifitas

Makmur (2018) juga mendefinisikan kreativitas sebagai proses keseimbangan dari kecerdasan analisis, kreatif, dan praktis yang dikombinasi dengan seimbang untuk melahirkan kecerdasan kesuksesan. Kreativitas berkaitan dengan pribadi yang kreatif yang melibatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya.

Selanjutnya Sund (dalam Makmur, 2018) juga menjabarkan indikator kreatifitas, diantaranya:

1. Keinginan seseorang untuk melakukan tindakan dan rencana yang inovatif, yaitu seseorang yang ingin melakukan perubahan atau perkembangan dengan membuat suatu rencana yang selanjutnya dilakukan tindakan secara inovatif.
2. Percaya diri dan imajinatif untuk menemukan maupun meneliti sesuatu, yaitu seseorang yang memiliki kemampuan untuk menemukan sesuatu selanjutnya menelitinya dengan penuh percaya diri dan imajinatif.
3. Memiliki dedikasi bergairah dan aktif dalam melaksanakan tugas, yang menunjukkan bagaimana seseorang bersemangat, bergairah, aktif dalam menjalankan tanggung jawab sebagai bentuk dedikasi yang tinggi.
4. Kemampuan membuat analisis dan sintesis pada suatu permasalahan, yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan permasalahan dengan prosedur analisis dan sintesis.

Human Resources Scorecard dan Balanced Scorecard

Human Resources Scorecard merupakan *Balanced Scorecard* dengan pendekatan *Human*

Resources Departement dimana sistem pengukuran kinerja terintegrasi menggambarkan sistem sumber daya manusia dan *Key Performance Indicators* yang dihasilkan berdasarkan pada manajemen sumber daya manusia. *Human resources scorecard* sendiri adalah turunan dari *Balance Scorecard* dan digunakan karena sangat relatable dengan pengukuran kinerja karyawan dengan mendapatkan hasil yang optimal karena memuat beberapa perspektif sekaligus. *Human Resources Scorecard* adalah suatu pendekatan baru dalam pengukuran kinerja sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi menurut Dharma dan Sunatrio, 2006 dikutip oleh (Pratama and Ismail 2018). Model pengukuran ini sangat penting bagi manajer sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan di masa depan mengingat lingkungan selalu berubah. *Human Resource Scorecard* adalah alat untuk mengukur dan mengelola kontribusi strategis dari peran human resource dalam menciptakan nilai untuk mencapai strategi perusahaan Nabila, 2015 dikutip oleh (Pratama and Ismail 2018). *Human resource scorecard* adalah pendekatan yang digunakan dengan sedikit memodifikasi dari model *balance scorecard* awal yang saat ini paling umum digunakan pada tingkat korporasi yang di fokuskan pada strategi jangka panjang dan koneksi yang jelas pada hasil bisnisnya (Sitawati, dkk, 2009).

Perspektif dalam Human Resources Scorecard

Secara diagram *Human Resource Scorecard* terdiri dari empat perspektif yaitu: perspektif *financial*, perspektif *customer*, perspektif *internal business process* dan perspektif *learning and growth*. Perspektif yang dimaksud disini berarti fokus pandangan. Perspektif ini digunakan untuk

menyusun *key performance indicator*. KPI tersebut harus mampu menjawab 4 pertanyaan perspektif berikut:

1. *Financial perspective: How should we appear to our stakeholders?*

2. *Customer perspective: How should we appear to our customers?*

3. *Internal business processes perspective: What processes must we excel at?*

4. *Learning and growth perspective: How can we sustain our ability to change and improve?*

Kaplan dan Norton (1992) dikutip oleh (Pratama and Ismail 2018)

Key Performance Indicators (KPI)

Key performance indicator (KPI) atau indikator kinerja utama (IKU) adalah indikator yang digunakan untuk memonitor tingkat pencapaian target kinerja dari suatu perusahaan. Dalam hal ini sering disebut sebagai KPI perusahaan. Penetapan KPI perusahaan pada dasarnya harus berdasarkan visi dan misi perusahaan, strategi, dan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Untuk mendapatkan IKU atau KPI umumnya dapat dilakukan dengan melalui diskusi antar karyawan dan pimpinan melalui wawancara, atau dari dokumen internal organisasi (Salomon, dkk, 2017).

Lima persyaratan indikator kinerja yang baik yaitu SMART terdiri sebagai berikut:

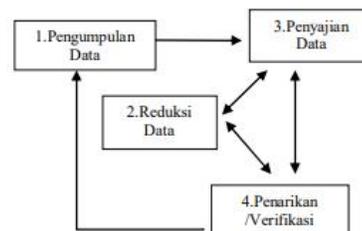
1. Specific, jelas sehingga tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Measurable, dapat diukur secara objektif dan jelas ukurannya yang dipergunakan, baik kuantitatif maupun kualitatif.
3. Attitable, indikator kinerja yang dibuat harus bermanfaat dalam pengambilan keputusan.

4. Relevant, indikator kinerja tersebut harus sesuai dengan ruang lingkup program dan dapat menggambarkan hubungan sebab dan akibat di indicator lainnya.
5. Timely, indikator kinerja yang sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. (Moeheriono 2012).

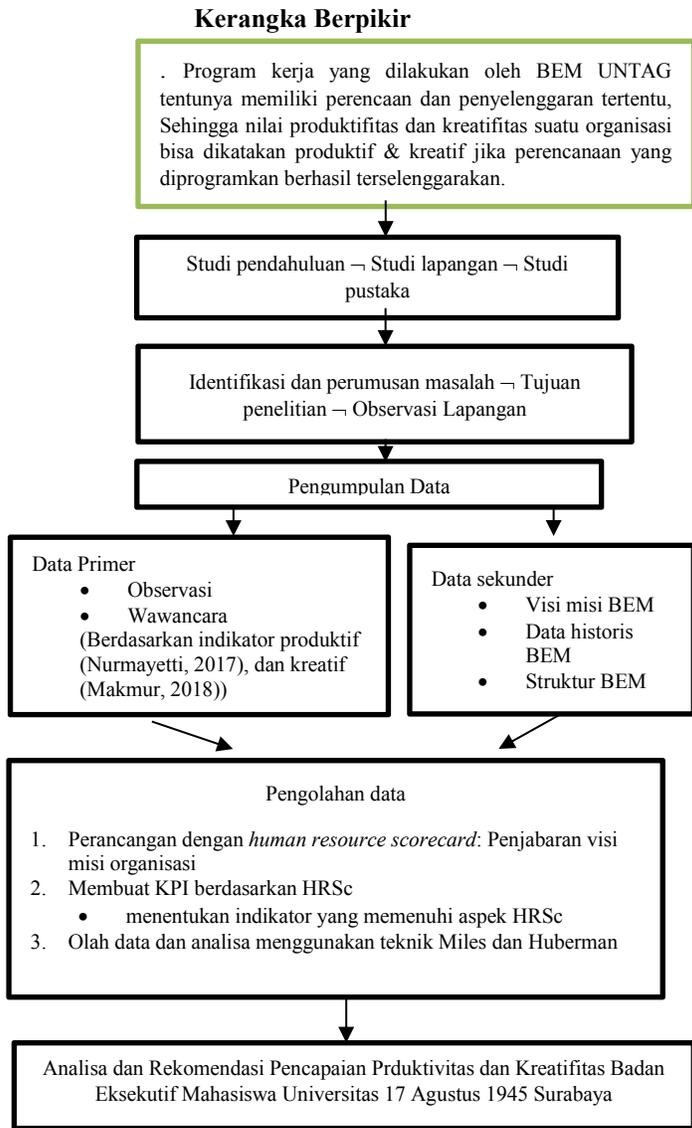
Analisa Data Kualitatif

Miles dan Huberman (dalam Abdussaman, 2021) mengemukakan bahwa dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa teknik analisa, antara lain:

1. Reduksi Data, artinya merangkum data, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, untuk dicari tema dan polanya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan sehingga tidak menimbulkan analisa yang kompleks dan rumit.
2. Penyajian Data, artinya memaparkan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau hubungan antar permasalahan dan solusi penelitian, sehingga memudahkan untuk memahami yang terjadi dalam penelitian, lalu merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami tersebut.
3. Verifikasi Data, artinya penarikan kesimpulan setelah ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung penelitian sehingga mampu menjawab rumusan masalah penelitian.



Gambar 2.1 Bagan metode analisa
(Sumber : Miles dan Huberman (1992: 90))



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil KPI berdasarkan wawancara dan observasi (peneliti)

HRSc - KPI	Hasil KPI
	berdasarkan wawancara dan observasi (peneliti), menggunakan skala likert (Sangat Bagus, bagus, kurang, sangat kurang)
Perspektif Financial:	
1. Sistem dan kompetensi pemilihan pengurus BEM	Kurang
2. Strategi penetapan anggaran dan kontroling	bagus
Perspektif Customer:	
1. Program kerja BEM yang dapat mendorong dan meningkatkan kreatifitas dan produktifitas mahasiswa	kurang
2. Program kerja BEM yang secara berkelanjutan memberikan informasi dan memperkenalkan inovasi terhadap kampus dan mahasiswa	kurang
Perspektif Internal Business Process:	
1. Landasan Program kerja yang dibuat oleh BEM dan kesinambungan antara landasan, program kerja dan visi misi yang akan	kurang

dicapai	
2. Tingkat dedikasi pengurus dan kolaborasi yang dicapai dalam mencapai tujuan organisasi	kurang
3. Efektifitas struktur anggota yang ada di BEM UNTAG	kurang
Perspektif Learning and Growth:	
1. Hasil kerja BEM dalam pengembangan kegiatan yang mampu memberikan keterampilan, kemampuan dan analisa masalah serta motivasi yang berdampak pada mahasiswa dan kampus	kurang
2. Hasil kerja BEM yang mampu mendorong mahasiswa untuk saling berkolaborasi dengan BEM dan mengembangkan keterampilan mahasiswa	kurang
3. Hasil kerja BEM yang dapat mengintegrasikan kebutuhan mahasiswa dan kampus	kurang
4. Hasil Kerja BEM yang mampu memberikan kontribusi kreatif, terarah dan program pelatihan	kurang

yang berkelanjutan	
5. Strategi kolaborasi program kerja BEM antara arahan biro kemahasiswaan dan inovasi kebutuhan mahasiswa	kurang

Dari KPI yang telah dibuat oleh peneliti menggunakan prespektif HRSc (*Human Resource Scorecard*). Dikemukakan bahwa pada 4 prespektif, dengan poin Kpi tersebut masih memiliki skala yang kurang, sebagai berikut:

Perspektif Financial:

1. Sistem dan kompetensi pemilihan pengurus BEM, pada poin KPI tersebut sistem pemilihan kepengurusan dan kompetensi bagi pengurus BEM tidak terarah dan terukur dengan baik, hanya mengandalkan pada pengalaman organisasi. Seharusnya terdapat beberapa aspek yang perlu ditambahkan, seperti IPK, semester akademik, pengalaman non akademik (lomba karya ilmiah, panitia event), ditambah dengan Presiden BEM yang sebelumnya tidak dapat melanjutkan tugasnya karena dinyatakan lulus, ini berarti hasil pemilihan tidak melihat progres akademik dan semester. Sehingga hasil KPI yang didapatkan kurang untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dan kampus,

2. Strategi penetapan anggaran dan kontroling, penetapan anggaran pada BEM UNTAG dinilai bagus, karena sistem yang dijalankan oleh BEM UNTAG dan biro kemahasiswaan dengan cara pembuatan proposal kegiatan dan anggaran terlebih

dahulu, cukup efektif dan mampu memberikan strategi kontroling yang baik.

Perspektif Customer:

1. Program kerja BEM yang dapat mendorong dan meningkatkan kreatifitas dan produktifitas mahasiswa, pada data wawancara terdapat penjas dari biro kemahasiswaan dimana program kerja BEM tidak memiliki acuan dan hanya berdasarkan asumsi, serta terapat pula penjelasan yang menjelaskan tentang minimnya kegiatan yang dilakukan pada tahun 2023, sehingga poin KPI menjadi kurang.

2. Program kerja BEM yang secara berkelanjutan memberikan informasi dan memperkenalkan inovasi terhadap kampus dan mahasiswa, dari observasi peneliti terhadap program kerja dan hasil kerja yang didapatkan, tidak adanya kelanjutan program yang dilakukan dari pihak BEM sebelumnya dan pihak BEM pada tahun 2023, tidak adanya kegiatan yang berkelanjutan dan berkesinambungan yang membuat mahasiswa dan kampus dapat merasakan dampak dari inovasi tersebut, Penilaian pada poin KPI disini bernilai kurang

Perspektif Internal Business Process:

1. Landasan Program kerja yang dibuat oleh BEM dan kesinambungan antara landasan, program kerja dan visi misi yang akan dicapai, tidak adanya landasan dalam pembuatan program kerja membuat hasil penilain KPI menjadi kurang, dimana dalam wawancara terlihat program kerja yang dibuat oleh BEM hanya asumsi tanpa melihat borang yang ada di biro kemahasiswaan. Begitu pula pada visi misi BEM dimana nilai sosial masyarakat tidak didapatkan.

2. Tingkat dedikasi pengurus dan kolaborasi yang dicapai dalam mencapai tujuan organisasi, poin KPI ini bernilai kurang, karena minimnya kegiatan yang

dilakukan oleh BEM dan tidak adanya kolaborasi yang digunakan, baik dari segi kegiatan antar kemahasiswaan dan pengurus.

3. Efektifitas struktur anggota yang ada di BEM UNTAG, pada poin KPI ini bernilai kurang, karena pada data wawancara terdapat penjelasan bahwa anggota terlalu banyak, sehingga tidak terfokus dan pada observasi peneliti, diakhir jabatan kepengurusan tidak ada pengurus yang melakukan kegiatan di BEM.

Perspektif Learning and Growth:

1. Hasil kerja BEM dalam pengembangan kegiatan yang mampu memberikan keterampilan, kemampuan dan analisa masalah serta motivasi yang berdampak pada mahasiswa dan kampus, poin KPI ini bernilai kurang, disebabkan tidak adanya kegiatan yang berdampak dan hanya ada 2 kegiatan saja dalam setahun yaitu PKKMB dan LKTI dimana, LKTI dulu merupakan program kerja yang tidak terlaksana pada tahun 2022 disebabkan karena respon mahasiswa yang kurang.

2. Hasil kerja BEM yang mampu mendorong mahasiswa untuk saling berkolaborasi dengan BEM dan mengembangkan keterampilan mahasiswa. Kurangnya kolaborasi antara BEM dan mahasiswa membuat hasil kerja BEM dinilai kurang, dengan tidak adanya kegiatan yang mengarahkan mahasiswa untuk berpartisipasi sebagai panitia maupun peserta.

3. Hasil kerja BEM yang dapat mengintegrasikan kebutuhan mahasiswa dan kampus, poin KPI ini bernilai kurang, karena landaran program kerja yang tidak sejalan dengan kebutuhan biro kemahasiswaan, dimana ada program peningkatan kemahasiswaan yang diadakan oleh kementrian, namun tidak digunakan oleh BEM.

4. Hasil Kerja BEM yang mampu memberikan kontribusi kreatif, terarah dan program pelatihan yang berkelanjutan, hasil kerja dinilai kurang karena kontribusi BEM hanya memunculkan 2 kegiatan saja dalam 1 tahun, dinilai sangat kurang dan tidak terarah pada program kerja lainnya.

5. Strategi kolaborasi program kerja BEM antara arahan biro kemahasiswaan dan inovasi kebutuhan mahasiswa, kurangnya kolaborasi antara pihak kampus dalam hal ini biro kemahasiswaan dan pihak BEM, sehingga menimbulkan tidak terarahnya program kerja dan hasil kerja yang kurang optimal, tidak terpenuhinya kebutuhan serta inovasi yang dibutuhkan oleh mahasiswa.

Saran

Adapun saran peneliti kepada BEM UNTAG:

1. Peneliti: sebagai aplikasi dalam pengembangan tolak ukur KPI untuk kinerja BEM UNTAG dalam hal produktifitas dan kreatifitas
2. Organisasi: Sebaiknya pengukuran kinerja dilakukan secara berkala dan memiliki tolak ukur yang terarah, seperti KPI yang dibuat oleh peneliti, bisa menjadi salah satu tolak ukur
3. Peneliti selanjutnya: KPI yang dibuat oleh peneliti saat ini, bisa dikembangkan lagi dalam bentuk strategi pengembangan kinerja, dimana dampak juga bisa digunakan sebagai hasil kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussaman, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.

Makassar: CV. Syakir Media Press..

Kosasih. (2016). Peranan Organisasi Kemahasiswaan dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. Bandung: Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 25, No. 2, Edisi Desember 2016, hlm: 64-74

Lorisa, Carina, and Carla Olyvia Doaly. 2018. "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Human Resource Scorecard Di Pt. Trio Jaya Steel." *Jurnal Teknik Industri* 7 (3). <https://doi.org/10.25105/jti.v7i3.3136>.

Lubis, P.I , Kusumanto, I, (2018). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Key PerformanceIndicators (KPI)* (Studi Kasus: Cv. Bunda *Bakery* Pekanbaru). *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, Vol. 15, No. 2, Juni 2018, pp.37 – 45 ISSN 1693-2390.

Makmur, A. (2018). Efektifitas Penggunaan Metode Base Method Dalam Meningkatkan Kreativitas Dan Motivasi Belajar Matematika Siswa SMPN 10 Padangsidempuan. *Jurnal EduTech*, 2(1), 1–15

Marnis, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Maria Ulfa, Murtadho Ridwan. 2015. "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia." *Jurnal Ekonomi Syariah* 3 (2): 311–39

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Revisi. Leuwinanggung Kecamatan Tapos – Depok: raja grafindo persada.*
<http://www.rajagrafindo.co.id/produk/pengukuran-kinerja-berbasiskompetensi/>.

Nurmayetti. (2017). Manajemen produktivitas. *Jurnal*

- Fungsional Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov Sumbar.*
- Pratama, S, Ismail, I, (2018). Mengukur Kinerja dengan *HRS card* (Studi pada PT BPRS BHAKTI SUMEKAR, SUMENEP). Seminar Nasional dan *Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)* 8 Purwokerto, 19 September 2018.
- Phiong, Sunny, and Dadang Surjasa. 2018. "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard Dan Alat Ukur OMAX (Objective Matrix) Pada Bagian Produksi PT. Fajarindo Faliman Zipper." *Jurnal Teknik Industri* 8 (3): 213–27.
- Rohmadi, M. (2016). *Menjadi Mahasiswa Kreatif dan Produktif Berbasis Hardskill dan Softskill*. <https://uns.ac.id/id/uns-berkarya/menjadi-mahasiswa-kreatif-dan-produktif-berbasis-hardskill-dan-softskill.html>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Salomon, Lithrone Laricha Saryatmo, M. Agung Salim, Gilbert Giovanni. n.d. "Pengukuran Kinerja Perusahaan Berbasis Model Smart (Studi Kasus: Perusahaan Manufaktur Gaharu)."
- Saputra, W., Lion E, & Mikdar. (2023). Perilaku Sosial Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Dalam Perspektif Etika Berorganisasi di Tingkat Universitas Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, Juni 2023.
- Setyawati, E. (2019). Analisis Kreativitas Dan Produktivitas Mahasiswa Pada Matakuliah Kewirausahaan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(1), 1586–1594. <https://www.ejournal.stkippacitan.ac.id/index.php/jpp/article/view/287/332>
- Situmorang, S. M. S., Rustaman, N. Y., & Purwianingsih, W. (2020). Levels Of Inquiry Pada Materi Sistem Pernapasan Melalui Asesmen Kinerja Identification Of High School Students ' Creativity In Levels Of Inquiry Learning On Respiratory System Material. *Didaktika Biologi: Jurnal Penelitian Pendidikan Biologi*, 4(1), 35–43.
- Sudarto. 2011. "Pemanfaatan Analytical Hierarchy Proses(AHP) Sebagai Model Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemilihan Karyawan Berprestasi." Template 12.
- Sulitianto, A, Pengukuran Kinerja Karyawan PT Ebako Nusantara dengan Pendekatan *Human Resources Scorecard*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 4 (2):137-145.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. "Panduan Praktis Menyusun Key Performance Indicator (KPI)". Cetakan I. Jakarta: Raih Asa Sukses. 2015
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Wawan, S, Lio, E, & Mikdar, U (2023). Perilaku Sosial Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Dalam Perspektif Etika Berorganisasi di Tingkat Universitas Palangka Raya, *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, Juni 2023 (15)1:124-145.
- Widyaningsih, P, Isnaeni, M, & Hakim, D. (2020).

Efektivitas Keaktifan Mengikuti Kegiatan Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dengan Keaktifan Belajar Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Islam (E-ISSN: 2550-1038), Vol. 4, No. 2 Desember 2020, Hal. 237-263. Website: journal.Unipdu.ac.id/index.php/jpi/index.*