

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Tingkat Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

The Influence of Human Resource Quality, Teamwork, and Organizational Commitment in Improving the Performance of Student Organizations in the Faculty Level Student Executive Board of Muhammadiyah University of Sidoarjo

Zuhal Nahwan Al-Azmi¹, Dewi Andriani^{2*}

¹) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id.

Abstract. *This research aims to determine and confirm the influence of human resource quality, team work and organizational commitment in improving the organizational performance of the Umsida Faculty Student Executive Board. This research methodology is quantitative. The research population was all members of the Student Executive Board at Umsida. The sampling technique uses the purposive random sampling method to determine respondents. Respondents filled out a Likert-sized questionnaire as the primary data source in this research. The data collected was then analyzed using IBM SPSS 25 software through descriptive analysis, t test, F test, and multiple linear regression as part of hypothesis testing. The research results show that Human Resource Quality, Teamwork, and Organizational Commitment have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on Organizational Performance. These findings confirm that increasing organizational performance is not only influenced by individual abilities, but also by the effectiveness of working time and the level of commitment of members in carrying out organizational functions.*

Keywords – *Quality of Human Resources; Team Work; Organizational Commitment; Organizational Performancerformance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memastikan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Umsida. Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Badan Eksekutif Mahasiswa yang ada di Umsida. Teknik pengambilan sampel dengan metode Purposional random Sampling untuk menentukan responden. Responden mengisi kuesioner berskala Likert sebagai sumber data primer dalam penelitian ini. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan software IBM SPSS 25 melalui analisis deskriptif, uji t, uji F, serta regresi linier berganda sebagai bagian dari pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh efektivitas kerja tim dan tingkat komitmen anggota dalam menjalankan fungsi organisasi.*

Kata Kunci – *Kualitas Sumber Daya Manusia; Team Work; Komitmen Organisasi ; Kinerja Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, peran generasi muda sebagai agen perubahan sangatlah penting, terutama dalam memajukan kualitas sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan memiliki karakter kepemimpinan yang kuat. Mahasiswa sebagai bagian dari generasi muda memiliki tanggung jawab besar, tidak hanya sebagai pencari ilmu, tetapi juga sebagai calon pemimpin bangsa di masa depan. Untuk itu, pembentukan karakter dan kompetensi kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting, dan salah satu sarana efektif untuk mencapainya adalah melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan [1]

Organisasi mahasiswa intrakampus, seperti Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM FA), memiliki posisi strategis dalam pengembangan soft skills mahasiswa, khususnya dalam hal kepemimpinan, kemampuan berorganisasi, komunikasi, pemecahan masalah, hingga pengambilan keputusan. BEM FA berfungsi sebagai wadah pembinaan, kaderisasi, serta penyalur aspirasi mahasiswa di tingkat fakultas. Keberadaan organisasi ini tidak hanya difokuskan pada pelaksanaan program kerja, tetapi juga pada pembentukan kualitas individu yang siap menghadapi tantangan masa depan [2].

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan program kerja BEM FA belum selalu berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan. Berdasarkan data realisasi program kerja BEM FA Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), dari jumlah sumber daya manusia yang sama tetapi terdapat fluktuasi pencapaian pada kinerja organisasi mahasiswa selama satu periode.

Tabel 1. Target dan Realisasi Program Kerja Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Umsida Periode 2024-2025

No.	Fakultas	Jumlah SDM (Anggota BEM)	Target Program Kerja	Realisasi Program Kerja	Tidak Terlaksana	Persentase Capaian
1	FAI	40	15	11	4	73 %
2	FBHIS	45	15	10	5	67 %
3	FPIP	40	15	13	2	87 %
4	FST	30	15	10	5	67 %
5	FIKES	35	15	10	5	67 %
	Total	190	75	54	21	361%

Sumber : Data Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Umsida Periode 2024-2025

Berdasarkan tabel 1. Data diatas menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan program kerja. Meski jumlah SDM tetap, hasil yang dicapai berbeda-beda tiap bulan. Ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja anggota organisasi, seperti kualitas sumber daya manusia (SDM), kerja tim (teamwork), dan komitmen organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan membangun suasana organisasi yang sehat, memperlancar arus komunikasi antaranggota, serta menumbuhkan solidaritas dan kepedulian sosial. Untuk mendukung keberhasilan organisasi kemahasiswaan (BEM), semakin baik kualitas individu yang terlibat maka semakin mudah pula penyelesaian permasalahan, baik di dalam maupun di luar kampus, sehingga keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia [3].

Team work atau kerja sama tim merupakan elemen penting dalam kesuksesan organisasi, sebab keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan personal, melainkan oleh sinergi dan dukungan antaranggota dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kerja tim yang solid, produktivitas, kreativitas, dan kemampuan menghadapi tantangan akan meningkat, sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada team work [4].

Komitmen organisasi tidak hanya tercermin dari keterlibatan anggota dalam berbagai kegiatan, tetapi juga dari bagaimana mereka menjaga kualitas, integritas, dan menghormati setiap keputusan yang dibuat. Anggota yang memiliki komitmen kuat akan mampu menjaga komunikasi, bekerja sama, serta menghadapi hambatan dengan penuh tanggung jawab, sehingga keberhasilan organisasi sepenuhnya ditentukan oleh komitmen organisasi [5].

Dengan komitmen yang tinggi, setiap anggota akan merasa memiliki organisasi dan berusaha semaksimal mungkin agar tujuan BEM tercapai. Komitmen ini akan memperkuat kerja tim dan kualitas sumber daya manusia di dalam BEM, sehingga organisasi dapat menjalankan setiap program dengan sukses, mencapai tujuannya, dan memberikan dampak positif bagi mahasiswa serta kampus secara keseluruhan.

Penelitian oleh Widie [6] menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh [7] yang menegaskan bahwa kerja tim yang solid mampu meningkatkan kinerja organisasi. Sementara itu, penelitian Ferdy [8] menekankan sifat komitmen yang kuat diharapkan bisa menghasilkan kinerja yang tinggi pada organisasi yang sedang dijalankan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut hanya meneliti salah satu faktor saja, belum menguji ketiga faktor secara simultan dalam konteks BEM Fakultas. Selain itu terdapat celah atau kesenjangan yang muncul yaitu adanya gejala fluktuasi pencapaian dan realisasi yang tidak sampai 100 % menunjukkan adanya gejala kinerja organisasi yang menurun di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM FA) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, team work, dan komitmen organisasi. Untuk menyelidiki apakah faktor-faktor ini berdampak atau tidak, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Peneliti mengidentifikasi adanya

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

kesenjangan dalam hasil atau bukti penelitian yang ada (evidence gap) [7] . Oleh karena itu peneliti melakukan pembaruan penelitian untuk mendukung ketidaksesuaian fenomena tersebut, untuk mengkaji kembali.

Berdasarkan paparan latar belakang seperti yang telah disampaikan sebelumnya, maka diadakan penelitian terbaru mengenai: **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Tingkat Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo”**.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang dilakukan di Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, yang meliputi Fakultas Agama Islam (FAI), Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial (FBHIS), Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan (FPIP), Fakultas Sains dan Teknologi (FST), serta Fakultas Ilmu Kesehatan (FIKES). Jumlah total populasi adalah 190 orang anggota Badan eksekutif mahasiswa. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, yaitu metode pengambilan sampel acak dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing fakultas. Sugiyono[9] dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menjelaskan bahwa penentuan sampel pada setiap strata dilakukan menggunakan Rumus Proporsi untuk Stratified Random Sampling. Oleh karena itu, jumlah sampel pada masing-masing fakultas

dihitung

menggunakan rumus berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dengan keterangan:

- n_i = jumlah sampel pada fakultas ke-i
- N_i = jumlah populasi pada fakultas ke-i
- N = jumlah populasi keseluruhan
- n = jumlah sampel yang ditentukan

Berdasarkan perhitungan, distribusi sampel per fakultas adalah sebagai berikut :

1. FAI $n_{fai} = \frac{40}{190} \times 100 = 21$
2. FBHIS $n_{fbhis} = \frac{45}{190} \times 100 = 24$
3. FPIP $n_{fpip} = \frac{40}{190} \times 100 = 21$
4. FST $n_{fst} = \frac{30}{190} \times 100 = 16$
5. FIKES $n_{fikes} = \frac{35}{190} \times 100 = 18$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diambil pada setiap fakultas sebanding dengan jumlah anggota Badan Eksekutif Mahasiswa yang ada pada fakultas tersebut, sehingga distribusi responden tetap proporsional sesuai dengan ukuran populasinya.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia, teamwork, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0[10] untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dari berbagai fakultas. Seluruh responden berada pada rentang usia 20–22 tahun dan memiliki jabatan struktural maupun non-struktural dalam organisasi BEM Fakultas.

Distribusi Responden Berdasarkan Fakultas

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Gender		Total
	Laki -Laki	Perempuan	
FPIP	9	12	21
FBHIS	12	13	25
FAI	11	10	21

FST	14	2	16
FIKES	8	9	17

Dari tabel di atas terlihat bahwa Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial (FBHIS) memiliki jumlah responden terbanyak (25%), diikuti FPIP dan FAI (masing-masing 21%). Fakultas Sains dan Teknologi (FST) memiliki responden paling sedikit (16%). Komposisi gender secara umum seimbang, meskipun FST didominasi oleh laki-laki.

Distribusi Jabatan Responden dalam BEM Fakultas

Tabel 2. Distribusi Jabatan Responden dalam BEM Fakultas

Jabatan	Jumlah	Persentase
Ketua	6	6%
Wakil Ketua	7	7%
Sekretaris	12	12%
Bendahara	9	9%
Anggota Divisi / Staf / Lainnya	66	66 %
Total	100	100 %

Sebagian besar responden menduduki posisi non-struktural, yaitu 66% sebagai anggota divisi atau staf. Sementara 34% lainnya memegang jabatan inti seperti Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Komposisi ini menunjukkan bahwa penelitian mencakup berbagai level keterlibatan organisasi.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation (r-hitung)	r-Tabel	sig. (2-tailed)	α	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.P1	0,911	0,1654	0,000		VALID
	X1.P2	0,915	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X1.P3	0,896	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X1.P4	0,909	0,1654	0,000	0,05	VALID
Teamwork(X2)	X2.P1	0,904	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X2.P2	0,897	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X2.P3	0,882	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X2.P4	0,896	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X2.P5	0,912	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X2.P6	0,897	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X2.P7	0,879	0,1654	0,000	0,05	VALID
Komitmen Organisasi(X3)	X3.P1	0,905	0,1654	0,000		VALID
	X3.P2	0,925	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X3.P3	0,922	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X3.P4	0,926	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X3.P5	0,897	0,1654	0,000	0,05	VALID
	X3.P6	0,913	0,1654	0,000	0,05	VALID

Kinerja Organisasi(Y)	Y.P1	0,886		0,000	0,05	VALID
	Y.P2	0,876	0,1654	0,000	0,05	VALID
	Y.P3	0,901	0,1654	0,000	0,05	VALID
	Y.P4	0,892	0,1654	0,000		VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh instrumen penelitian, yang meliputi variabel Kualitas SDM (X1), *Team Work* (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Organisasi (Y). Semua item pada keempat variabel tersebut memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05, dan Rhitung > dari Rtabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel tersebut telah memenuhi syarat validitas, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	0,928	0,60	REALIBEL
Team Work (X2)	0,959	0,60	REALIBEL
Komitmen Organisasi (X3)	0,961	0,60	REALIBEL
Kinerja Organisasi (Y)	0,911	0,60	REALIBEL

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Data tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), *Teamwork* (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Organisasi (Y), dimana Nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel tersebut berada di atas 0,60, yaitu dengan nilai masing-masing 0,928, 0,959, 0,961, dan 0,911. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan instrumen yang digunakan dapat dianggap reliabel untuk mengukur konstruk yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.961737794
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.051
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Data tabel 6 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap residual Unstandardized Residual dengan jumlah sampel 100 responden. Nilai Test Statistic yang diperoleh adalah 0,065 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga analisis regresi dapat dilakukan pada tahap berikutnya.

Uji Linieritas

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	df	Sig.	Ftabel	Kesimpulan
Kualitas SDM (X1) > Kinerja Organisasi (Y)	0,579	11/87	0,05	2,46	Linier
Team Work (X2) > Kinerja Organisasi Y	1,014	18/80	0,05	1,73	Linier
Komitmen Organisasi (X3) > Kinerja Organisasi (Y)	1,482	17/81	0,05	1,75	Linier

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 7, nilai F hitung untuk variabel Kualitas SDM (0,579), *Team Work* (1,014), dan Komitmen Organisasi (1,482) seluruhnya berada di bawah nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05. Hal

ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linieritas dalam hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian, hubungan antara variabel-variabel tersebut dinyatakan linier, sehingga penggunaan model regresi linier dalam analisis selanjutnya adalah tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.603	.591	1.99215	1.885

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

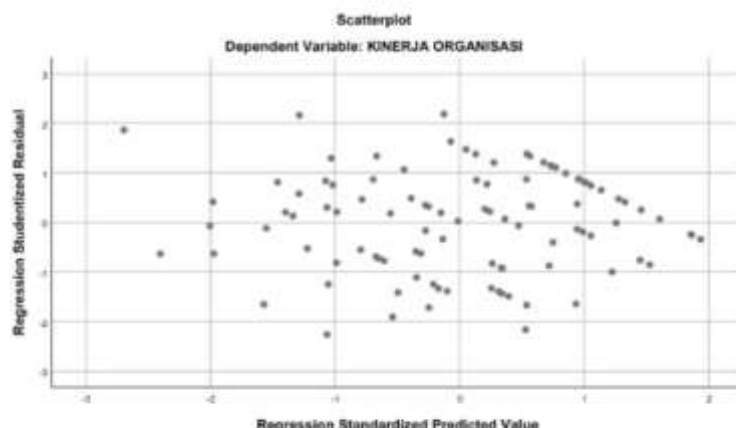
Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Pada Tabel 8 menyajikan hasil analisis Model Summary yang menggambarkan kualitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,885 menunjukkan bahwa residual model tidak mengalami autokorelasi, karena berada sangat dekat dengan angka 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi independensi residual dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Kualitas SDM (X1), *Team Work* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dengan variabel Kinerja Organisasi (Y). Lebih lanjut, nilai R Square sebesar 0,603 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 60,3% variasi yang terjadi pada Kinerja Organisasi, sementara sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,591 mencerminkan kekuatan model yang tetap stabil meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor yang digunakan. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dikembangkan memiliki kemampuan prediksi yang baik dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Gambar scatterplot pada olahdata diatas menunjukkan pola sebaran residual yang tersebar secara acak di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, ataupun bergelombang. Titik-titik data tampak menyebar tanpa menunjukkan adanya pola sistematis. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak ditemukan gejala heterokedastisitas, sehingga varians residual dianggap konstan dan model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Multikolonieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas SDM (X1)	.987	1.013
	<i>Team Work</i> (X2)	.995	1.005

Komitmen Organisasi (X3)	.992	1.008
-----------------------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Dari data tabel 9 menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada variabel independen Kualitas SDM (X1), *Team Work* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3). Nilai tolerance untuk seluruh variabel berada di atas 0,10, yaitu masing-masing 0,987 untuk X1, 0,995 untuk X2, dan 0,992 untuk X3. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga sangat rendah, yakni 1,013 untuk X1, 1,005 untuk X2, dan 1,008 untuk X3. Nilai-nilai ini jauh di bawah batas umum 10 yang menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain, sehingga layak digunakan secara simultan dalam model regresi

Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.660	1.619		1.025	.308
Kualitas SDM (X1)	.328	0.61	.349	5.397	.000
<i>Team Work</i> (X2)	.156	.035	.284	4.408	.000
Komitmen Organisasi (X3)	.348	.037	.614	9.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji t menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Organisasi (Y), sebagai berikut:

- Pengaruh Kualitas SDM (X1) terhadap Kinerja Organisasi Koefisien regresi variabel Kualitas SDM (X1) adalah 0,328 dengan nilai t sebesar 5,397 serta nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Artinya, semakin baik kualitas SDM, maka kinerja organisasi akan meningkat.
- Pengaruh *Team Work* (X2) terhadap Kinerja Organisasi Variabel *Team Work* (X2) memiliki koefisien regresi 0,156, nilai t sebesar 4,408, dan p-value 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, *Team Work* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Ini berarti bahwa semakin efektif kerja sama tim, semakin tinggi pula kinerja organisasi.
- Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Organisasi Variabel Komitmen Organisasi (X3) menunjukkan koefisien regresi 0,348, nilai t sebesar 9,519, dan p-value 0,000 ($p < 0,05$). Nilai t yang paling besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh positif paling kuat dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
- Nilai konstanta sebesar 1,660 mengindikasikan bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai dasar Kinerja Organisasi berada pada angka positif Namun karena tidak signifikan ($p = 0,308$), nilai konstanta ini tidak memberikan pengaruh bermakna dalam model.
- Secara parsial, ketiga variabel independent Kualitas SDM (X1), *Team Work* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). Dan diantara ketiganya, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh paling dominan.

Uji F (Simultan)

**Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	578.967	3	192.989	48.628	.000
Residual	380.993	96	3.969		
Total	959.960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Teamwork*, Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Tabel 11 menyajikan hasil uji F (simultan) yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kualitas SDM (X1), *Team Work* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F sebesar 48,628 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini bersifat signifikan secara simultan.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan dalam model memiliki kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dengan demikian, model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Organisasi. Hasil ini juga memperkuat bahwa Kualitas SDM, *Team Work*, dan Komitmen Organisasi merupakan faktor-faktor yang secara kolektif berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777	.603	.591	1.99215

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Teamwork*, Kualitas

Sumber Daya Manusia

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Tabel 10 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Kualitas SDM (X1), *Team Work* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dengan variabel Kinerja Organisasi (Y).

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,603 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 60,3% variasi yang terjadi pada Kinerja Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,591 memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang baik dan tetap stabil meskipun mempertimbangkan kompleksitas model.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa variabel Kualitas SDM, *Team Work*, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Organisasi.

Pembahasan

Kualitas SDM Berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme anggota organisasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menekankan bahwa kualitas individu merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Di lingkungan BEM fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), peningkatan mutu SDM tidak hanya dapat dinilai dari partisipasi anggota, namun juga dari kemampuan adaptasi anggota dalam merealisasikan program kerjanya.

Upaya peningkatan kapasitas SDM anggota ini, termanifestasi dalam serangkaian acara pengembangan di UMSIDA, mulai dari pelatihan kepemimpinan, lokakarya softskills, hingga pendampingan intensif oleh dosen dan alumni dalam kerja-kerja organisasi. Termasuk di dalamnya terdapat evaluasi kerja rutin dan memantau peningkatan kompetensi anggota. Serangkaian proses tersebut, dapat menjadi bekal ganda bagi mahasiswa yang tidak hanya belajar memahami teori namun juga ketajaman insting praktis dalam menjalankan organisasi. Sehingga hal ini juga berdampak dalam pembentukan iklim yang baik di dunia kerja, yakni terciptanya lingkungan yang harmonis, saling support anggota, dan kerjasama tim. Maka, SDM yang berkualitas menjadi fondasi penting dalam membentuk pengurus BEM fakultas yang profesional dan inovatif, sekaligus penting dalam menguatkan peran organisasi sebagai motor penggerak perubahan dan wadah aspirasi yang efektif di kampus.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [11] yang menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil tersebut berbeda dengan penelitian [12] yang menunjukkan bahwa kualitas SDM saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Team Work Berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Team Work terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Kolaborasi efektif memungkinkan pembagian tugas yang proporsional, komunikasi yang terbuka, serta kemampuan menyelesaikan program kerja secara lebih efisien. Dalam organisasi mahasiswa, kerja sama tim yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Hasil penelitian ini mengesakan landasan teoritis perilaku organisasi, di mana kerjasama tim dianggap sebagai katalisator utama untuk meningkatkan kinerja kelompok.

Dalam lingkup BEM Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, prinsip kerjasama tim ini tidak hanya menjadi konsep, melainkan diimplementasikan ke dalam langkah nyata demi membangun soliditas. Yakni dengan menciptakan ekosistem kolaboratif melalui pembagian divisi yang sistematis dan intensitas koordinasi yang terjaga. Selain aspek teknis, sisi emosional juga disentuh lewat berbagai kegiatan bonding yang bertujuan merekatkan hubungan

interpersonal antar-anggota. Mahasiswa dilatih untuk mengembangkan komunikasi efektif, menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan membagi peran sesuai dengan keahlian masing-masing sehingga produktivitas kerja tim meningkat secara signifikan. Lebih dari itu, budaya teamwork yang kuat memicu inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan program kerja BEM, karena setiap anggota merasa memiliki peran yang jelas dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, peningkatan kemampuan bekerja dalam tim secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi mahasiswa di tingkat fakultas, menjadikan BEM sebagai organisasi yang dinamis, solidaritas tinggi, dan mampu memberikan dampak positif nyata bagi komunitas kampus. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Variabel Team Work (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, yang dalam konteks ini adalah mahasiswa yang aktif dalam Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Tingkat Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hasil penelitian ini mempertegas bahwa kerja sama tim adalah variabel krusial dalam mendorong produktivitas, baik di level individu maupun organisasi. Esensi dari kolaborasi ini terletak pada kemampuan mahasiswa untuk saling mengisi; kelebihan satu anggota dapat menutupi kekurangan anggota lainnya. Mekanisme ini menjamin tugas-tugas organisasi terselesaikan dengan standar kualitas yang lebih tinggi dan waktu yang lebih efisien. Lebih jauh lagi, soliditas tim tidak hanya soal teknis pekerjaan, tetapi juga memupuk rasa solidaritas dan motivasi internal. Atmosfer inilah yang pada akhirnya menjadi pendorong utama tercapainya kinerja optimal di lingkungan BEM.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [13] yang menegaskan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun demikian, hasil tersebut berbeda dengan penelitian [14] yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa koordinasi/kerjasama tim dalam tim virtual tidak otomatis meningkatkan performa, hasil sangat tergantung pada komposisi tim & proses adaptasi, kadang bahkan koordinasi bisa kurang berdampak bila tim terlalu sering berubah atau komposisi tidak stabil.

Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Temuan ini menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kunci yang pengaruhnya paling kuat dibandingkan variabel lainnya. Mahasiswa yang berkomitmen cenderung bekerja melampaui standar; mereka memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab yang menjadi bahan bakar utama motivasi dan kinerja.

Dalam implementasinya di lingkungan BEM Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, penguatan komitmen organisasi dilakukan melalui berbagai pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan. Strategi utamanya adalah pelibatan anggota, baik secara emosional maupun intelektual, dalam perumusan keputusan dan eksekusi program. Rasa kepemilikan diperkuat lewat mekanisme pembinaan seperti pelatihan kepemimpinan dan pemberian penghargaan bagi mereka yang berprestasi. Lebih jauh lagi, iklim komunikasi yang egaliter dan transparan antara pimpinan dan staf menjadi kunci terbangunnya kepercayaan. Ketika mahasiswa merasa dihargai dan memahami urgensi peran mereka, mereka akan bekerja dengan integritas tinggi. Pada akhirnya, tingginya komitmen inilah yang mentransformasi BEM Fakultas menjadi entitas yang tidak hanya produktif dan adaptif, tetapi juga mampu menjawab aspirasi mahasiswa secara nyata.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [15] yang menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian [16] yang menunjukkan bahwa Komitmen kerja tidak terbukti mempengaruhi secara penuh terhadap kinerja organisasi.

Kualitas SDM, Team Work, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan terhadap

Kinerja Organisasi

Secara simultan, ketiga variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Temuan ini menguatkan argumen bahwa kinerja yang baik dari sebuah organisasi tidak bisa berdiri sendiri di atas kemampuan personal semata. Diperlukan integrasi antara kolaborasi tim yang solid serta dedikasi anggota yang kuat terhadap lembaga. Sinergi dari ketiga elemen inilah yang kemudian membentuk ekosistem kerja produktif dan terarah pada visi bersama.

Mahasiswa di BEM Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo telah menerjemahkan konsep teoretis ini ke dalam aksi nyata. Hal tersebut tercermin dari tata kelola organisasi dan ragam program pengembangan yang mereka jalankan secara konsisten. Peningkatan kualitas SDM dilakukan dengan pelatihan dan pembekalan untuk memperkuat kemampuan teknis dan soft skills anggota. Penguatan teamwork diwujudkan melalui proses kerja yang kolaboratif, komunikasi terbuka, serta aktivitas bersama yang mempererat solidaritas. Sementara itu, komitmen organisasi dibangun lewat pembentukan budaya organisasi yang menumbuhkan rasa tanggung jawab, disiplin, dan loyalitas terhadap visi misi BEM. Integrasi ketiga aspek ini tidak hanya memperbaiki kinerja individu, tetapi juga meningkatkan efektivitas kerja tim dan keselarasan tujuan dalam organisasi, sehingga organisasi mahasiswa dapat berperan lebih optimal dalam mengembangkan potensi mahasiswa dan memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan fakultas dan universitas.

Sesuai dengan penelitian [17] Dimana Kombinasi variabel SDM serta komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja dalam organisasi, Meskipun demikian dalam penelitian [18] menunjukkan bahwa untuk kemajuan dalam kinerja organisasi tidak cukup hanya dengan SDM dan komitmen saja, melainkan juga aspek-aspek penting lainnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian statistik yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Setiap indikator pada variabel penelitian mampu mengukur konsep yang dimaksud secara konsisten dan akurat, sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Organisasi.

Model regresi yang dibangun juga memenuhi seluruh asumsi klasik, meliputi normalitas data, tidak adanya gejala heterokedastisitas, tidak ditemukannya multikolinearitas, serta terpenuhinya kondisi bebas autokorelasi. Pemenuhan seluruh asumsi ini menunjukkan bahwa model regresi telah sesuai secara metodologis dan dapat digunakan sebagai dasar analisis hubungan antarvariabel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi, kemampuan, serta profesionalitas anggota organisasi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan hasil kerja. Team Work juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, yang menggambarkan bahwa koordinasi yang efektif, komunikasi yang harmonis, dan kesolidan dalam tim dapat meningkatkan performa organisasi.

Komitmen Organisasi menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika anggota memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi, maka kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi akan meningkat secara substansial.

Secara bersama-sama, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja organisasi, yang mengindikasikan pentingnya ketiganya dalam memperkuat capaian organisasi. Sementara itu, variasi kinerja yang tidak dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut berasal dari faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Tingkat Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo” dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing, Dewi Andriani, SE., MM, atas bimbingan dan arahan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah bersedia menjadi responden serta membantu dalam pengumpulan data penelitian. Penulis menghargai dukungan orang tua, keluarga, orang terkasih, dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan doa dan semangat. Bantuan dan dukungan dari semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu juga sangat berarti bagi terselesaikannya penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Tamami B, “Peran Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Pendidikan Karakter Siswa Di SMA Sultan Agung Kasiyan Puger Jember,” *Tarlim J. Pendidik. Islam*, vol. 1, p. 22, 2018.
- [2] Tohirin, “Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam,” in *Raja Grafindo Persada*, 2006, p. 187.
- [3] Khorī’ah Tri Ema, “Peran Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Dalam Membentuk Karakter Religius Dan Sikap Peduli Sosial Siswa Di Era Generasi Z Di SMA N 1 Dempet Demak,” vol. 8, 2021.
- [4] Isnaeni, “Peran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Kepekaan Sosial Anak Di Kehidupan Sehari-hari,” *J. Inspirasi*, vol. 1, no. 1, pp. 105–118, 2017.
- [5] Astutik, A. P. (2025, Maret 13). Dr. Anita Puji Astutik gagasan “RAISE”: Inovasi PAI Umsida bangun karakter dan religiusitas anak panti. *Pai.umsida.ac.id*. <https://pai.umsida.ac.id>
- [6] A. D. Maksum, “Pembentukan Sikap Kepedulian Sosial Peserta Didik Melalui Program Jum'at Berbagi,” *Pendidik. AGAMA Islam*, vol. 10, p. 211, 2023
- [7] N. Anggraeni & B. Haryanto, “Faktor-faktor yang Meningkatkan Pendidikan Karakter Berbasis Nilai Islam di Indonesia: Literature Review,” *Edumaspul J. Pendidikan*, vol. 6, no. 1, pp. 145– 156, 2022.
- [8] H. Pananto & R. A. Paryonti, “Gambaran Dukungan Sosial pada Mahasiswa Psikologi UMSIDA yang Mengerjakan Skripsi,” *Web of Scientist Int. Sci. Res. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 22–30, 2024.
- [9] Susanti, M. E., & Maryam, E. W. (2022). Overview of Social Support for Students Who Work While Studying at the University for Muhammadiyah Sidoarjo. *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 3, 10-21070.
- [10] Rahayu, C. E. *Peningkatan kepekaan sosial siswa kelas 5 menggunakan model pembelajaran Problem Based Learning (PBL) dalam pembelajaran IPAS*. Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) RPL, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. 2025
- A. Wahyuni, “Pendidikan Karakter,” UMSIDA Press, 2021. [Online]. Available:

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

- [12] Amelia, L., Khazamah, H., Hurairah, A., Haryadi, D., & Management, P. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. In *IJAFIBS* (Vol. 11, Issue 4). www.ijafibs.pelnus.ac.id
- [13] Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. E., Asgari, H., Filipe, J. A., & Azar, A. (2020). The impact of teamwork on an organization's performance: A cooperative game's approach. *Mathematics*, 8(10), 1–15. <https://doi.org/10.3390/math8101804>
- [14] Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- [15] Blanco-Fernández, D., Leitner, S., & Rausch, A. (2022). *The benefits of coordination in (over)adaptive virtual teams*. <http://arxiv.org/abs/2206.14508>
- [16] Hartini, T. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Organisasi. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(4), 364–371. <https://doi.org/10.17977/um027v4i42021p364>
- [17] Hasibuan, N. F. L., Bangun, M. S., Martunis, Mirza, T., Pane, S. G., & Rahayu, S. (2024). The Influence of Human Resource Quality, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance at Two Medan Madya Tax Services Offices. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 514–522. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2170>
- [18] Hulu, T. A., Siregar, M. R., Putra, D. S., Rosyani, P., & Mesran. (2023a). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Rekomendasi Calon Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). *Journal of Decision Support System Research*, 1(1).
- [19] Hulu, T. A., Siregar, M. R., Putra, D. S., Rosyani, P., & Mesran. (2023b). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Rekomendasi Calon Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). *Journal of Decision Support System Research*, 1(1).
- [20] Komunikasi, P., Tim, K., Disiplin, D. A. N., & Ida, N. (2024). 801-813. 2(6), 801–813.
- Laila Siregar, H., Affandi, I., Firdasari Ajwa, I., Amigo Simatupang, R., & Ramadhan, R. (2024). Analisis Kepemimpinan Para Pemimpin Organisasi Kemahasiswaan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4), 1585–1595.
- [21] Nur, W. S., Meigawati, D., Sampurna, R. H., Studi, P., Administrasi, I., Universitas, P., Sukabumi, M., Manusia, S. D., Birokrasi, R., & Indonesia, R. (2020). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di sekretariat dprd kabupaten cianjur*. 7, 364–376.
- [22] Rinaldhi, A. S., Pratiwi, D., & Kholiq, A. (2024). *The Influence of Organizational Culture and Leadership on Student Organizational Performance through Work Commitment*. 9. <https://doi.org/10.26618/jed.v%vi%i.14976>
- [23] Riset, J., & Edukasi, M. (2025). *STUDI LITERATUR : STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK UNTUK*. 2, 252–267.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-17). Alfabeta.
- Sulistyowati, T. (2024). The influence of human resource empowerment, work commitment, and organizational culture on employee performance at PT. Ihsanindo sukses makmur-Noviyadi et.al The influence of human resource empowerment, work commitment, and organizational culture on employee performance at PT. Ihsanindo sukses makmur. *Jurnal Ekonomi*, 13. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- [24] Zulfahmi, Z., Said, M., & Ruslan, M. (2024a). KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR PENDUKUNG DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT BERKAH BERSAMA GEMILANG MAKASSAR. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 358–364. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4440>
- [25] Zulfahmi, Z., Said, M., & Ruslan, M. (2024b). KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PROFESIONALISME KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR PENDUKUNG DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT BERKAH BERSAMA GEMILANG MAKASSAR. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 358–364. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4440>
- [26] Zulfiani, H., Risqi, M., & Ramadhan, J. M. (2021). Kohesivitas Kelompok ditinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 53–58. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i1.96>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.