



# Plagiasi - TA ZUHAL NAHWAN AL AZMI FINAL\_21

16%  
Suspicious  
texts



- 4% Similarities
  - 2 % similarities between quotation marks
  - 0 % among the sources mentioned
- 7% Unrecognized languages
- 6% Texts potentially generated by AI

Document name: Plagiasi - TA ZUHAL NAHWAN AL AZMI FINAL\_21.docx  
Document ID: 0d1adaf8efcf0c8ea34b82eae62b3fc8dfee07a5  
Original document size: 392.63 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan  
Submission date: 12/11/2025  
Upload type: interface  
analysis end date: 12/11/2025

Number of words: 8,434  
Number of characters: 64,404

Location of similarities in the document:



## Sources of similarities

### Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	<a href="https://www.mendeley.com/catalogue/e78182f5-86b4-3c8d-a753-bb340816ce7c/">www.mendeley.com</a>   KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PRO... preview & relat... #6920af 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (57 words)
2	21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environmental awareness dan ... #5b97c6 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (59 words)
3	Document from another user #c5d58e 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (54 words)
4	Document from another user #c5d58e 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (51 words)
5	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17222/16768">ejournal.unsrat.ac.id</a> 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (44 words)

### Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	<a href="http://dx.doi.org/10.37504/map.v7i3.649">dx.doi.org</a>   ANALISIS INOVASI, TEAM WORK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KIN... #9560a3 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (36 words)
2	<a href="https://journals.adaresearch.or.id/dss/article/view/3">journals.adaresearch.or.id</a> 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (24 words)
3	<a href="http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260">dx.doi.org</a>   Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan... 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (22 words)
4	Document from another user #9560a3 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (26 words)
5	<a href="http://dx.doi.org/10.62357/joseamb.v1i2">dx.doi.org</a> 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (20 words)

### Referenced sources (without similarities detected)

These sources were cited in the paper without finding any similarities.

- <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- <http://arxiv.org/abs/2206.14508>

Points of interest

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-Azmi  
222010200009

Dosen Pembimbing  
Dewi Andriani,



SE., MMDosen Penguji 1Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., CHCM

Dosen Penguji 2

PROPOSAL TUGAS AKHIR ARTIKEL

Progra

m Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo November, 2025

DAFTAR ISI

Bagian Pengesahan

Sampul

Lembar Pengesahan

Daftar Isi

Bagian Isi

Judul

Abstrak

Pendahuluan

Literatur Riview

Metode Penelitian

Hasil Dan Pembahasan

Simpulan

Ucapan Terima Kasih

Referensi

Pernyataan


Pernyataan Publikasi Ilmiah

Pernyataan Mengenai Karya Tulis Ilmiah Dan Sumber Informasi Serta Pelimpahan Hak Cipta

**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 Performance

**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.

 [www.mendeley.com](https://www.mendeley.com/catalogue/e78182f5-86b4-3c8d-a753-bb340816ce7c/) | KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PRO... preview & related info | Mendeley

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

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 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”.

Apakah Kualitas Sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa BEM FA UMSIDA?  
Apakah Team Work berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa BEM FA UMSIDA ?  
Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa BEM FA UMSIDA?  
Apakah Kualitas sumber daya manusia, Team work, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara Bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi BEM FA UMSIDA?

Rumusan Masalah : Kualitas sumber daya manusia, Team work, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Tingkat Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Pertanyaan Penelitian : Apakah Kualitas sumber daya manusia, Team work, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo?

Kategori SDGs :  
Studi ini relevan dengan tujuan SDG 4, yaitu Memastikan pendidikan berkualitas yang layak dan inklusif serta mendorong kesempatan belajar seumur hidup bagi semua orang[9].  
Literatur Review  
Untuk memperkuat analisis penelitian, maka disajikan beberapa hipotesis dengan faktor yang diteliti.


**Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)**  
Kualitas sumber daya manusia merupakan kombinasi dari dua kata, yaitu "kualitas" yang menggambarkan tingkat baik atau buruknya sesuatu, dan "sumber daya manusia" yang merujuk pada tenaga atau kekuatan yang berasal dari manusia [10]. Secara keseluruhan, kualitas sumber daya manusia mengacu pada tingkat kecakapan, keahlian, dan kemampuan individu dalam sebuah organisasi [11]. Menurut Penelitian [12] indikator kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu :  
Memiliki Kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaan : Kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan berarti seseorang punya pengetahuan dan keterampilan yang pas dengan tugas yang ia jalani sehari-hari, agar pekerjaan bisa dilakukan dengan efektif dan efisien, serta meminimalisir kesalahan  
Memiliki Tanggung Jawab : dimana individu mampu menjalankan tugasnya dengan serius dan dapat diandalkan. Orang yang bertanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, tidak suka menunda-nunda, serta siap menerima konsekuensi dari hasil kerjanya. Dalam konteks organisasi, tanggung jawab mencerminkan komitmen dan kedewasaan seseorang dalam bekerja  
Memiliki kemampuan problem solving : Kemampuan seseorang dalam menganalisis masalah, mencari akar penyebab, dan menemukan solusi yang tepat. Dalam dunia kerja, masalah pasti akan selalu ada, dan individu yang mampu menyelesaikan masalah tanpa bergantung sepenuhnya pada atasan akan sangat dihargai. Ini juga menunjukkan kreativitas dan logika berpikir yang baik  
Memiliki Kemauan berkembang : Seseorang yang punya kemauan berkembang tidak akan cepat puas dengan kemampuan yang sudah dimiliki, dan ada rasa untuk selalu ingin belajar. Sikap ini penting agar individu tetap relevan dengan kebutuhan organisasi yang terus berubah.  
Berdasarkan Teori dan penjelasan tersebut mendukung hipotesis bahwa kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu [13] menunjukkan bagaimana kualitas sumber daya manusia memiliki dampak positif pada kinerja organisasi. Namun dalam penelitian, [9] Kualitas sumber daya manusia terbukti tidak memiliki dampak pada kinerja organisasi.

 **repository.umsida.ac.id**  
<https://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/12450/6.%20BAB%20II.pdf?sequence=6>

**H1 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja**

Organisasi.

**Team Work (X2)**  
Teamwork (kerja tim) sangat penting terlebih untuk kemudahan sebuah organisasi [14]. Karena pekerjaan yang dikerjakan secara tim akan mempunyai dampak positif yang sangat baik, selain dapat selesai tepat waktu juga dapat membuat pekerjaan atau beban tim menjadi lebih ringan [15]. Kerja tim menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi organisasi atau perusahaan, kerja tim yang baik akan meminimalisir kesalahan serta terjadinya miskomunikasi yang bisa terjadi antar organisasi maupun pimpinan. Berdasarkan [16] indikator yang mempengaruhi teamwork yaitu :  
Tujuan yang sama : Setiap anggota memiliki tujuan yang sama dengan arah hasil yang ingin dicapai sehingga tim dapat bekerja lebih efektif dan efisien  
Antusiasme : Dalam menjalankan tugas, terutama saat bekerja sama dalam sebuah tim. Antusiasme berarti adanya semangat, energi, dan dorongan dari dalam diri untuk terlibat aktif dalam setiap kegiatan tim secara sukarela tanpa paksaan. Anggota tim yang memiliki antusiasme tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang kuat, berperan aktif, dan mendukung tercapainya tujuan bersama.  
Peran dan tanggung jawab yang jelas : Dalam tim, tiap orang harus tahu apa perannya dan apa tanggung jawabnya.  
Komunikasi yang efektif : Komunikasi yang baik akan membuat organisasi lebih terarah dan tidak berantakan karena komunikasi penting agar anggota bisa menyampaikan ide atau informasi dengan baik.  
Resolusi konflik : menemukan kesepakatan untuk menyelesaikan permasalahan dan bagaimana tim bisa mencari solusi bersama, dan bukan malah saling menyalahkan.  
Share power (pembagian kekuasaan) : Kerja tim akan lebih baik jika semua anggota mempunyai kesempatan untuk mengajukan pendapat dan menjadi bagian dari pengambilan keputusan.  
Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok : Tiap anggota tim idealnya punya keahlian masing-masing yang bisa saling melengkapi.  
Berdasarkan Teori dan penjelasan tersebut mendukung hipotesis bahwa Team Work terhadap Kinerja Organisasi. Berdasarkan penelitian [17] menunjukkan bagaimana team

 **dx.doi.org | ANALISIS INOVASI, TEAM WORK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL MELALUI PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL PADA BATALION TAN ...**  
<http://dx.doi.org/10.37504/map.v7i3.649>

work berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Namun, dalam penelitian [18] bahwa team work tidak berpengaruh pada kinerja organisasi.

**H2 : Team Work berpengaruh positif terhadap Kinerja**

Organisasi

**Komitmen Organisasi (X3)**  
Komitmen Organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi[19], Suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi [20]. Selain itu juga kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, seperti keterlibatan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.  
Organisasi yang berhasil ditentukan oleh sumber daya manusia serta seberapa jauh komitmen pengurus organisasi terhadap organisasi sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam organisasi, komitmen anggota terhadap organisasi sangatlah penting. Menurut [21] berpendapat untuk melihat komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui indikator sebagai berikut:  
Komitmen Afektif atau affective commitment : memiliki rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai menggambarkan keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja atau terlibat.  
Komitmen berkelanjutan atau continuance commitment : Dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut  
Komitmen Normatif atau normative commitment : kewajiban untuk tetap bersama organisasi karena alasan moral dan sopan santun. Biasanya hal itu muncul karena adanya perasaan bahwa organisasi telah banyak memberi sehingga timbul keinginan untuk membalas kebaikan tersebut.  
Berdasarkan Teori dan penjelasan tersebut mendukung hipotesis bahwa komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Berdasarkan penelitian [22] menunjukkan bagaimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Namun penelitian [14] menunjukkan bagaimana komitmen organisasi berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.  
H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja organisasi.

## Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan gambaran mengenai sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi tidak hanya menitik beratkan pada hasil yang dicapai secara individu, tetapi juga pada capaian kolektif seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya [23]. Menurut Prawirosentono[24] kinerja organisasi



ejournal.unsrat.ac.id

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17222/16768>

adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

untuk mencapai tujuan organisasi.

Penurunan kinerja anggota organisasi mahasiswa dapat disebabkan karena penurunan kualitas dan kuantitas kerja dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian [25] bahwa indikator kinerja organisasi yaitu:

Kualitas kerja : menggambarkan tingkat baik buruknya hasil pekerjaan anggota dalam menyelesaikan tugasnya.

Kuantitas kerja : Berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu, mencerminkan produktivitas organisasi.

Pelaksanaan tugas: Sejauh mana individu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara tepat dan sesuai prosedur.

Tanggung jawab: kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin, konsisten, dan dapat diandalkan.

### Kerangka Konseptual

□ Sumber Daya Manusia  
(X1)

H1  
Team Work  
(X2)

H2  
Kinerja organisasi  
(Y)  
H3  
Komitmen Organisasi  
(X3)

H4

Sumber Daya Manusia  
(X1)

H1  
Team Work  
(X2)

H2  
Kinerja organisasi  
(Y)  
H3  
Komitmen Organisasi  
(X3)

H4

### Hipotesis :

H1 : Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Y)

H2 : Team Work (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Y)

H3 : Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Y)

H4 : Sumber Daya Manusia (X1), Team Work (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi (Y)

### Definisi Operasional

Bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang variabel-variabel yang akan diukur. Kinerja organisasi (Y) merupakan variabel dependen penelitian, sedangkan Sumber Daya Manusia (X1), Team Work (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) merupakan faktor-faktor independennya merupakan faktor independen.

### Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya menggambarkan seberapa baik atau kurangnya kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu [10]. Penilaian terhadap kualitas SDM bisa dilihat dari bagaimana seorang organisasi menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan dukungan latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh, serta pengalaman kerja yang dimiliki [24].

Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan,

spesifikasi, dan harapan. Menurut Penelitian [12] indikator kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu :

Memiliki Kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaan : sejauh mana anggota memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang kerjanya.

Memiliki Tanggung Jawab : mengukur sejauh mana keseriusan anggota dalam menyelesaikan tugas organisasi sesuai target.

Memiliki kemampuan problem solving : Kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam organisasi BEM pada setiap fakultas UMSIDA, serta dapat berpikir solutif untuk mengambil tindakan yang tepat.

Memiliki Kemauan berkembang : Motivasi setiap anggota organisasi untuk merancang program kerja dan agenda yang inovatif guna mendorong perkembangan organisasi BEM pada setiap fakultas UMSIDA.

Team Work (X2)

Kerja tim adalah aktivitas krusial yang mengacu pada kolaborasi individu dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif [14]. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan [16]. Kerja tim menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi organisasi atau perusahaan, kerja tim yang baik akan meminimalisir kesalahan serta terjadinya miskomunikasi yang bisa terjadi antar organisasi maupun pimpinan. Berdasarkan [16] indikator yang mempengaruhi teamwork yaitu :

Tujuan yang sama : Seluruh anggota memahami serta memiliki komitmen yang sama terhadap visi, misi, dan target yang hendak dicapai oleh setiap organisasi BEM di tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Antusiasme : Setiap anggota BEM fakultas di UMSIDA menunjukkan semangat, energi, dan motivasi dalam melaksanakan program kerja melalui kerja tim. Anggota yang memiliki antusiasme tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, memiliki ketangguhan, serta berperan aktif dalam setiap kegiatan tim.

Pembagian peran. Pemahaman pembagian peran serta tanggung jawab yang terarah dan terstruktur oleh masing-masing anggota BEM fakultas di UMSIDA dapat menguatkan kerjasama tim dan efisiensi kerja. Sehingga, hal ini dapat mencegah terjadinya double job atau peran yang tumpang tindih antar anggota.

Efektivitas komunikasi, yakni berkomunikasi dengan (menerima dan menyampaikan informasi) dengan jelas, terbuka, dan menghormati pendapat orang lain, menjadi kemampuan penting yang dimiliki anggota BEM fakultas UMSIDA dalam meningkatkan kerjasama tim.

Komunikasi yang efektif : Kemampuan anggota tim pada setiap BEM fakultas di UMSIDA dalam melakukan proses komunikasi yang efektif, yakni menyampaikan dan menerima informasi secara jelas, terbuka, serta dilandasi sikap saling menghargai

Resolusi konflik: Mengukur tingkat partisipasi setiap anggota tim BEM fakultas di UMSIDA dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa memiliki terhadap keputusan tim serta memperkuat tanggung jawab kolektif.

Share Power (pembagian kekuasaan) : Mengidentifikasi tingkat keterlibatan setiap anggota tim BEM fakultas di UMSIDA dalam proses pengambilan keputusan, yang berdampak pada meningkatnya rasa memiliki terhadap keputusan tim serta penguatan tanggung jawab kolektif.

Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok : Keterampilan yang dimiliki setiap anggota tim BEM fakultas di UMSIDA dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen Organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi[19], Suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi [20]. Menurut [21] berpendapat untuk melihat komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui indikator sebagai berikut:

Komitmen Afektif atau affective commitment : Menilai sejauh mana anggota memiliki keterikatan emosional, rasa nyaman, dan keyakinan terhadap nilai serta tujuan organisasi BEM fakultas di UMSIDA.



**Komitmen Berkelanjutan atau continuance commitment :** Komitmen berkelanjutan merupakan bentuk pertimbangan rasional yang mendasari keputusan individu untuk tidak meninggalkan organisasi BEM fakultas di UMSIDA.

**Komitmen Normatif atau normative commitment :** Komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban moral individu untuk tetap berada dalam organisasi BEM fakultas di UMSIDA, yang muncul sebagai konsekuensi atas manfaat dan dukungan yang diperoleh, sehingga mendorong loyalitas sebagai bentuk tanggung jawab personal.

Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja Kinerja organisasi merupakan tingkat keberhasilan sebuah organisasi dalam melaksanakan aktivitas, program kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas [21]. Dalam konteks organisasi mahasiswa, kinerja organisasi menjadi cerminan dari sejauh mana anggota mampu bekerja sama secara kolektif, melaksanakan program kerja sesuai dengan perencanaan, serta mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi. Penilaian kinerja organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek hasil kerja, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Menurut penelitian [23], indikator kinerja organisasi mencakup empat aspek penting, yaitu :

Kualitas kerja : Menilai kualitas hasil kerja anggota dalam menjalankan program kerja, baik dari aspek ketepatan penyelesaian maupun kesesuaian dengan standar dan tujuan organisasi BEM fakultas di UMSIDA.

Kuantitas kerja berkaitan dengan banyaknya program kerja yang direncanakan dan direalisasikan. Dalam hal ini, yakni semakin banyak program kerja yang direncanakan dan direalisasikan oleh BEM fakultas di UMSIDA maka, organisasi tersebut disebut lebih produktif, bergantung dengan banyaknya program yang direalisasikan.

Pelaksanaan tugas dilakukan dengan menilai pengimplementasian peran dan tanggung jawab masing-masing anggota BEM fakultas UMSIDA. Ketepatan pelaksanaan tanggung jawab tersebut dinilai berdasarkan kesesuaiannya dengan SOP yang meliputi seperangkat aturan, mekanisme, dan prosedur kerja yang telah disepakati.

Tanggung Jawab : Menilai kemampuan anggota dalam menyelesaikan pekerjaan secara disiplin, konsisten, dan dapat diandalkan, yang tercermin melalui sikap profesional, ketepatan dalam menyelesaikan tugas tanpa penundaan, serta kesediaan untuk menerima konsekuensi atas hasil pekerjaannya.

Metode Penelitian

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[25] 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:

dengan keterangan:

= jumlah sampel pada fakultas ke-i

= jumlah populasi pada fakultas ke-i

N = jumlah populasi keseluruhan

= jumlah sampel yang ditentukan

Berdasarkan perhitungan, distribusi sampel per fakultas adalah sebagai berikut :



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[26] untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen.

Analisis Data

- 1. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti
- 2. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi internal dari instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha memenuhi standar yang ditetapkan, sehingga instrumen dianggap stabil dan konsisten dalam pengukuran

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji ini meliputi :

- > Uji Normalitas, untuk memastikan residual berdistribusi normal.
- > Uji Multikolinearitas, untuk melihat apakah terjadi korelasi tinggi antar variabel independen.
- > Uji Heteroskedastisitas, untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varian residual.



> Uji Autokorelasi, apabila diperlukan,

untuk mengetahui ada tidaknya korelasi residual antar waktu. Pemenuhan asumsi ini penting agar pengujian regresi selanjutnya menghasilkan estimasi yang tidak bias

4. Uji Hipotesis

- > Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) secara individual.
- > Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- > Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi atau derajat pengaruh gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

III. Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian Waktu penelitian yang sebagaimana terlihat dari tabel 3, pelaksanaan dilaksanakan dari tenggang waktu Mei sampai dengan Oktober.

Tabel 3. Jadwal Penelitian

No. Tahap dan Kegiatan Penelitian Waktu (Bulan)

5 6 7 8 9 10

- 1. Persiapan Menyusun Proposal
- 2. Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder
- 3. Pengolahan dan Analisis Data
- 4. Penyusunan Laporan
- 5. Dan Lain-lain

Deskripsi Responden

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

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

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.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. 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	0,05 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
Komitmen Organisasi(X3)	X3.P1	0,905	0,1654	0,000	0,05 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 2 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 3. 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 3 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 4.



Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N 100

Normal Parameters, b Mean .0000000

Std. Deviation 1.961737794

Most Extreme Differences Absolute .065

Positive .051

Negative -.065

Test Statistic .065

Asymp. Sig. (2-tailed) .200c,d

Sumber:

Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Data tabel 4 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 5. 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 5, 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 6.



Hasil Uji Autokorelasi

**6**

21032010064\_Intan Dwi Isma Saputri\_environmental awareness dan green marketing mix terhadap loyali.docx | 21032010064\_Intan Dwi Isma Saputri\_environment...  
Comes from my group

Model Summaryb

Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate

**7**

Document from another user  
Comes from another group

Durbin-Watson

1  
.777a .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 6 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. Maka, model regresi ini, layak digunakan untuk analisis selanjutnya, karena memenuhi asumsi independensi residual.

Nilai besaran koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,777 hal ini mengindikasikan hubungan yang kuat antar empat variabel; yakni Kualitas SDM ( $X_1$ ), Team Work ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) yang memiliki hubungan kuat dengan variabel Kinerja Organisasi ( $Y$ ). Kemudian, besar  $R$  Square = 0,603 memunculkan besaran pengaruh tiga variabel independen tersebut sebesar 60,3 persen dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan 39,7 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel atau model yang ditentukan dalam 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

□

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 7.



Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficientsa

Model Collinearity Statistics

Tolerance VIF

1 Kualitas SDM ( $X_1$ ) .


987 1.013  
Team Work (X2) .995 1.005  
Komittmen Organisasi (X3) .992 1.008  
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi  
Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Dari data tabel 7 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 8.



Hasil

**21032010064\_Intan Dwi Isma Saputri\_environmental awareness dan green marketing mix terhadap loyali.docx** | 21032010064\_Intan Dwi Isma Saputri\_environment...

 Comes from my group

Uji T (Parsial)  
Coefficientsa  
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  
Team Work (X2) .156 .035 .284 4.408 .000  
Komittmen Organisasi (X3) .



348 .037 .614 9.519 .000  
a. Dependent Variable:

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

Berdasarkan Tabel 8, 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 negatif. 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 9. Hasil

**21032010064\_Intan Dwi Isma Saputri\_environmental awareness dan green marketing mix terhadap loyali.docx** | 21032010064\_Intan Dwi Isma Saputri\_environment...

 Comes from my group

Uji F (Simultan)  
ANOVAa  
Model Sum of Squares df Mean Square F Sig.  
1 Regression

578.967 3 192.989 48.628 .000b  
Residual 380.993 96 3.969  
Total 959.960 99  
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi  
b. Predictors: (Constant), Komittmen Organisasi, Teamwork, Kualitas Sumber Daya Manusia  
Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Tabel 9 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 penelitian ini menunjukkan peran ketiga variabel independen yang digunakan sebagai model oleh peneliti, berperan dalam menjelaskan variabel dependen. Sehingga, model ini dapat dikatakan layak untuk dijadikan variabel dalam meprediksi atau menilai kinerja organisasi. Kontribusi temuan ini juga menegaskan temuan penelitian terdahulu, bahwa kualitas anggota organisasi atau SDM, kerjasama tim, dan komitmen organisasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan eifisiensi kerja organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil

<div><div><div>10</div><div>Document from another user</div><div>Comes from another group</div></div></div>	
Koefisien Determinasi	
Model Summary	
<div><div><div>11</div><div>21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environmental awareness dan green marketing mix terhadap loyal.docx   21032010064_Intan Dwi Isma Saputri_environm...</div><div>Comes from my group</div></div></div>	
Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate	
.777a .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.

Besaran Adjust R Square = 0,591 menunjukkan akurasi model penelitian ini sebagai variabel dalam memprediksi kinerja organisasi. Besaran nilai ini menjelaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjadi variabel yang baik dan stabil meskipun terlalu kompleks.

Maka, temuan ini menunjukkan bahwa kualitas SDM anggota organisasi, kerjasama tim, serta komitmen anggota, berpengaruh signifikan sebagai variabel penilaian 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 [27] yang menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil tersebut berbeda dengan penelitian [28] 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 solidaritas. 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 mendongkrak 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, solidaritas 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 [29] yang menegaskan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun demikian, hasil tersebut berbeda dengan penelitian [30] 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



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 [31] yang menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian [32] 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.

Hal ini berbanding lurus dengan penelitian [33], Dimana Kombinasi variabel SDM serta komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja dalam organisasi, Meskipun demikian dalam penelitian [34] menunjukkan bahwa untuk kemajuan dalam kinerja organisasi tidak cukup hanya dengan SDM dan komitmen saja, melainkan juga aspek-aspek penting lainnya.

Simpulan  
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



[www.academia.edu](https://www.academia.edu/3886493/NORMATIVIDAD_HISTORICIDAD_E_IMAGINARIO_SOCIAL_EL_ORDENAMIENTO_JUR%C3%8DDICO_COMO_INSTITUCI%C3%93N_SOCIAL)

[https://www.academia.edu/3886493/NORMATIVIDAD\\_HISTORICIDAD\\_E\\_IMAGINARIO\\_SOCIAL\\_EL\\_ORDENAMIENTO\\_JUR%C3%8DDICO\\_COMO\\_INSTITUCI%C3%93N\\_SOCIAL](https://www.academia.edu/3886493/NORMATIVIDAD_HISTORICIDAD_E_IMAGINARIO_SOCIAL_EL_ORDENAMIENTO_JUR%C3%8DDICO_COMO_INSTITUCI%C3%93N_SOCIAL)

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 Terimakasih

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.

DAFTAR PUSTAKA

[1 H. Laila Siregar,



I. Affandi, I. Firdasari Ajwa, R. Amigo Simatupang, and R. Ramadhan,

"Analisis Kepemimpinan Para Pemimpin Organisasi Kemahasiswaan di Universitas Negeri Medan," Jurnal Cendekia Ilmiah, vol. 3, no. 4, pp. 1585–1595, 2024.



T.A. Hulu, M. R. Siregar, D. S. Putra, P.



Rosyani, and Mesran,

"Penerapan



**journals.adaresearch.or.id**

<https://journals.adaresearch.or.id/dss/article/view/3>

Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Rekomendasi Calon Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa

(BEM)," Journal of Decision Support System Research, vol. 1, no. 1, 2023.

K. Atika and N. U. Mafra, "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,



vol. 17, no. 4, p. 355, 2020, doi: 10.31851/jmwe.v17i4.5098.

J. Riset and M. Edukasi,

"STUDI LITERATUR : STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK UNTUK,"

vol. 2, pp. 252–267, 2025.

H. Zulfiani, M. Risqi, and J. M.

Ramadhan, "Kohesivitas Kelompok ditinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa,"



Psyche 165 Journal, vol. 14, no. 1, pp. 53–58, 2021, doi: 10.35134/jpsy165.v14i1.96.  
[6]W.

S. Nur et al., "Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di sekretariat dprd kabupaten cianjur,"



vol. 7, pp. 364–376, 2020.

P. Komunikasi, K. Tim, D. A. N. Disiplin, and N. Ida, "801-813," vol. 2, no. 6, pp. 801–813, 2024.

T. Hartini,

"Pengelolaan



**dx.doi.org | Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan**

<http://dx.doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>

Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Organisasi,"

JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan,



vol. 4, no. 4, pp. 364–371, 2021, doi: 10.17977/um027v4i42021p364.

B. J. A. I. F. R. Vina Anggraeni,

"PENINGKATAN KESADARAN DAN KETERAMPILAN LITERASI DIGITAL DALAM MASYARAKAT MULTIKULTURAL SEBAGAI UPAYA MENUJU SDGS 2030".

G. R. Ayomi, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Vouk Hotel Suites Penang," Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan,



vol. 9, no. 24, pp. 338–343, 2023.

W. C. T. Pratama, T. Fatkhurrohman, W. Angoro, S. Barokah, and S.

Ramlah, "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Soft Skill pada Mahasiswa," Jurnal Masyarakat Madani Indonesia,



vol. 3, no. 3, pp. 245–248, 2024, doi: 10.59025/js.v3i3.233.  
P.

R. Adriansyah, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Bangkit Jaya Plastik,"



pp. 14–35, 2022.  
M. R. Hoar, I. S. Kurniawan, and J. Herawati,

"Kinerja



**dx.doi.org | Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi**  
<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>

Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya

Organisasi," J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains),



vol. 6, no. 2, p. 475, 2021, doi: 10.33087/jmas.v6i2.260.  
Anggun Tri Andini, Meta Juniyanti, Ismatunniemi Ismatunniemi, Anna Kholifahtul Janah, and Riki Gana Suyatna,

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug," Jurnal Bintang Manajemen, vol.



2, no. 1, pp. 160–168, 2024, doi: 10.55606/jubima.v2i1.2701.  
N.

Nurfitriani, "Pelatihan



**journal.lppm-unasman.ac.id | PELATIHAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN TEAM WORK SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI KARANG TARUNA KELURAHAN...**  
<https://journal.lppm-unasman.ac.id/index.php/sipissangngi/article/view/3729>

Gaya Kepemimpinan Dan Team Work Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi Karang Taruna Kelurahan

Manding," SIPISSANGNGI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat,



vol. 3, no. 1, p. 7, 2023, doi: 10.35329/sipissangngi.v3i1.3729.  
Nofritar and Y. Mahmudin,

"Pengaruh



**jurnal.unissula.ac.id**  
<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/37102/10049>

Komunikasi,

Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten

Sijunjung,

1

Journal of Science Education and Management

Business, vol. 1, no. 2, pp. 139–151, 2022, doi: 10.62357/joseamb.v1i2.92.

Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi,

"PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI," Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa,



vol. 4, no. 3, pp. 36–54, 2022, doi: 10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389.  
Ramadhan Abdullah and Eka Purnama Sari,

"Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolacto Cabang Medan," Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen,



vol. 2, no. 1, pp. 170–183, 2023, doi: 10.55606/jupiman.v2i1.1299.  
D. Sulistiowati, B. Wahono, and E. Dianawati,

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus ORDA Ikatan Mahasiswa Jombang UNISMA)," E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, vol. 11, no. 11, pp. 1–12, 2022.  
R. Riansyah, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Aktivis Mahasiswa," Skripsi, 2022.  
J. Manajemen, F. Ekonomi, and D. Bisnis, "HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG CIPUTAT)."  
Y. Badrianto and D. Astuti, "Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,"



Jesya, vol. 6, no. 1, pp. 841–848, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.

1013.



archive.umsida.ac.id  
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8391/60227/66840>

M. S. Rahayu and R. Rushadiyati,  
"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,"

Jurnal Administrasi dan Manajemen,



vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.

N. Akbar Sarif and I. Malik, "Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba." [Online]. Available: <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>  
AULIA SAFITRI HANDARINI, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ".  
D. Ristiani, "Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Tegal,"



J Chem Inf Model, vol. 155, no. 9, pp. 1–155, 2019.  
Sugiyono,

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan ke-17.



Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2017.  
T. A. Hulu, M. R. Siregar, D. S. Putra, P.



Rosyani, and Mesran,

"Penerapan



journals.adaresearch.or.id  
<https://journals.adaresearch.or.id/dss/article/view/3>

Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Rekomendasi Calon Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa

(BEM)," Journal of Decision Support System Research, vol. 1, no. 1, 2023.  
Z. Zulfahmi, M. Said, and M. Ruslan, "KUALITAS



www.mendeley.com | KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PRO... preview & related info | Mendeley  
<https://www.mendeley.com/catalogue/e78182f5-86b4-3c8d-a753-bb340816ce7c/>

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, vol. 6, no. 2, pp. 358–364, Jun. 2024, doi: 10.35965/jbm.v6i2.4440.  
N. F. L. Hasibuan, M. S. Bangun, Martunis, T. Mirza, S. G.

Pane, and S. Rahayu, "The Influence of Human Resource Quality, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance at Two Medan Madya Tax Services Offices," Jurnal EMT KITA, vol. 8, no.



1, pp. 514–522, Jan. 2024, doi: 10.35870/emt.v8i1.2170.  
G. Askari, N. Asghri, M. E. Gordji, H. Asgari,

J. A. Filipe, and A. Azar, “The



**dx.doi.org** | ANALISIS INOVASI, TEAM WORK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL MELALUI PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL PADA BATALION T...  
<http://dx.doi.org/10.37504/map.v7i3.649>

impact of teamwork on an organization’s performance: A cooperative game’s

approach,”



Mathematics, vol. 8, no. 10, pp. 1–15, Oct. 2020, doi: 10.3390/math8101804.  
D. Blanco-Fernández, S. Leitner,

and A. Rausch, “The benefits of coordination in (over)adaptive virtual teams,”



Jun. 2022, [Online]. Available: <http://arxiv.org/abs/2206.14508>  
L. Amelia, H. Khazamah, A. Hurairah, D. Haryadi, and P. Management,

“Organizational commitment and work discipline to employee performance,”



2024. [Online]. Available: [www.ijafibs.pelnus.ac.id](http://www.ijafibs.pelnus.ac.id)  
A. S. Rinaldhi,

D. Pratiwi, and A. Kholiq, “The Influence of Organizational Culture and Leadership on Student Organizational Performance through Work Commitment,” vol. 9, 2024, doi: 10.26618/jed.v%vi



%i.14976.  
Z. Zulfahmi, M. Said, and M. Ruslan,

“KUALITAS



**www.mendeley.com** | KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PRO... preview & related info | Mendeley  
<https://www.mendeley.com/catalogue/e78182f5-86b4-3c8d-a753-bb340816ce7c/>

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, vol. 6, no. 2, pp. 358–364, Jun. 2024, doi: 10.35965/jbm.v6i2.4440.  
T. Sulistyowati,

“The influence of human resource empowerment, work commitment,



**www.ijcc.net**  
[https://www.ijcc.net/images/vol9iss3/9309\\_Ariffin\\_2019\\_E\\_R.pdf](https://www.ijcc.net/images/vol9iss3/9309_Ariffin_2019_E_R.pdf)

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



**pdfs.semanticscholar.org**  
<https://pdfs.semanticscholar.org/b5b2/070085605e64566cec9082de9d8b9fcdcf22d.pdf>

at

PT. Ihsanindo sukses makmur,”



Jurnal Ekonomi, vol. 13, 2024, doi: 10.54209/ekonomi.v13i01.



