



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJA SAMA
TIM, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YAYASAN ZISWAF MASJID PELAJAR
DI KOTA SEMARANG**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program
Sarjana Ekonomi**

Oleh :

Siti Fatonah (21510074)

Dosen Pembimbing

- 1. Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM (0622047503)**
- 2. Nunuk Supraptini, SE., MM (0614086601)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJA SAMA TIM, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN ZISWAF MASJID PELAJAR DI KOTA SEMARANG

Oleh :

Siti Fatonah

NIM 21510074

**Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal 13 Juni 2025**

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN: 0622047503

Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN: 0614086601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

M. Arif Rakhman, S.E., M.E

NIDN: 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJA SAMA TIM, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YAYASAN ZISWAF MASJID PELAJAR DI KOTA SEMARANG**

Disusun Oleh :

Siti Fatonah

NIM 21510074

**Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal
20 Juni 2025**

Tim Penguji

Ketua,



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., S.E., MM
NIDN. 0606096201

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN: 0622047503



Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN: 0614086601

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama pada lembaga pelayanan publik seperti Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan permasalahan seperti rendahnya disiplin kerja, lemahnya kerja sama tim, dan kurangnya komitmen terhadap program yayasan, yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar. Dengan menelusuri faktor-faktor internal tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan di lembaga yang bergerak dalam pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh, dan wakaf.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden yang merupakan seluruh karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Semarang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengolahan data dilakukan menggunakan software SmartPLS versi 3.0 untuk menguji validitas konstruk, reliabilitas, nilai *R-square*, nilai *Q-square*, serta pengujian hipotesis. Instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan nilai cross loading, *composite reliability*, dan AVE yang memenuhi standar yang ditetapkan. Selain itu, model penelitian dinyatakan memiliki tingkat kelayakan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas, dengan nilai *composite reliability* pada semua indikator berada di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen tergolong andal. Validitas konvergen juga tercapai, dibuktikan dengan nilai seluruh variabel yang melebihi 0,70 serta nilai AVE juga di atas 0,50, yang menandakan konstruk telah terukur dengan baik. Validitas diskriminan melalui cross loading juga terpenuhi, masing-masing indikator memiliki nilai lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lain. Nilai *R-square* sebesar 0,541 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 54,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan nilai *Q-square* yang sama, yaitu 0,541, menandakan model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t-statistic 1,342; p-value 0,180), sehingga H01 diterima/Ha1 ditolak. Kerja sama tim juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t-statistic 0,217; p-value 0,828), mengakibatkan H02 diterima/Ha2 ditolak. Sebaliknya, komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-statistic 2,961; p-value 0,003), sehingga H03 ditolak/Ha3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya komitmen organisasi yang memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals, especially in public service institutions such as the Ziswaf Masjid Pelajar Foundation. However, in its implementation, problems are still found such as low work discipline, weak teamwork, and weak commitment to the foundation's programs, which have a negative impact on organizational productivity and effectiveness. This study aims to analyze the influence of individual characteristics, teamwork, and organizational commitment on employee performance in the Ziswaf Masjid Pelajar Foundation. By exploring these internal factors, this study is expected to contribute to the development strategy for improving employee performance in institutions engaged in the management of zakat, infaq, shodaqoh, and waqf.

This study uses a quantitative approach with the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis method. The sample in this study amounted to 80 respondents who were all employees of the Ziswaf Masjid Pelajar Foundation Semarang. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data processing was carried out using SmartPLS software version 3.0 to test construct validity, reliability, R-square value, Q-square value, and test the hypothesis. The research instrument was declared valid and reliable based on the cross loading, Composite Reliability, and AVE values that met the established standards. In addition, the research model was declared to have a fairly good level of feasibility in explaining the relationship between variables.

The results of the study showed that all instruments used had met the validity and reliability standards, with the Composite Reliability value on all indicators being above 0.70, which indicates that the instrument is classified as reliable. Convergent validity was also achieved, as evidenced by the value of all variables exceeding 0.70 and the AVE value also above 0.50, which indicates that the construct has been measured properly. Discriminant validity through cross loading was also met, each indicator had a higher value on its own construct compared to other constructs. The R-square value of 0.541 indicates that the three independent variables are able to explain 54.1% of the variation in employee performance, while the same Q-square value, which is 0.541, indicates that the model has good predictive ability. Hypothesis testing shows that individual characteristics do not have a significant effect on employee performance (t-statistic 1.342; p-value 0.180), so H01 is accepted/Ha1 is rejected. Teamwork also does not have a significant effect on employee performance (t-statistic 0.217; p-value 0.828), resulting in H02 being accepted/Ha2 being rejected. On the other hand, organizational commitment is proven to have a positive and significant effect on employee performance (t-statistic 2.961; p-value 0.003), so H03 is rejected/Ha3 is accepted. Thus, it can be concluded that only organizational commitment has a significant impact on improving employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Teamwork, Organizational Commitment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, skripsi dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar di Kota Semarang”** berhasil diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, SE., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM selaku dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini
4. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM. selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

6. Kepada Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar di Kota Semarang yang telah berkenan untuk menjadi objek penelitian skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dalam berbagai aspek. Oleh karena itu, masukan berupa kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan untuk menjadi bahan perbaikan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan serta manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Ungaran, 13 Juni 2025



Siti Fatonah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Ilmu adalah harta yang tidak akan pernah habis meski dibagi.” “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat.” (QS. Al-Mujadalah: 11)

“Jadikan ilmu sebagai bekal dunia dan akhirat.” “Mencari ilmu adalah ibadah, mengamalkannya adalah perjuangan.”

”Hidup adalah perjuangan, nikmati setiap langkahnya. Jangan takut gagal, itu adalah bagian dari kesuksesan.”

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah:5-6)

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES itu yang paling penting, karena Allah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit.” (Edwar satria)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kepada kedua orang tua saya Bapak M. Nurhadi dan Ibu Kalijem dan keluarga yang tanpa henti memberikan dukungan baik secara moral dan doa yang tulus, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
2. Suami penulis Bapak Effendi yang telah mendukung dan mensupport setiap proses dalam menempuh kuliah di Undaris dari semester awal sampai proses skripsi.
3. Untuk anak-anak penulis Muhammad Ozara Himmatana Fadhilah dan Elvina Khansa Faustine, terima kasih sudah menjadi penyemangat dan motivasi bagi penulis. Terima kasih untuk doa dan dukungannya, tanpa kalian penulis tidak akan sekuat dan setegar ini.
4. Untuk sahabat penulis, Ibu Tumirah, Ibu Munasifah, Ibu Rahayu, Ibu Istiqomah, dan teman-teman semua, terima kasih sudah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi yang tidak henti-hentinya.
5. Almamater tercinta, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Kinerja Karyawan.....	14
2. Karakteristik Individu.....	18
3. Kerja Sama Tim.....	23
4. Komitmen Organisasi	26
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian Asosiatif.....	38
B. Lokasi Penelitian	39
C. Variabel Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sample	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41

F. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Profil Perusahaan	50
B. Identifikasi Responden	51
1. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur	51
2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
C. Analisa Data.....	53
1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	53
2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	62
3. Uji Hipotesis	65
D. Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
Lampiran 1	78
Lampiran 2	81
Lampiran 3	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Indikator Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Skala Likert Pengumpulan Data.....	44
Tabel 3.3 <i>Rule of Thumb Outer Model</i>	48
Tabel 3.4 <i>Rule of Thumb Inner Model</i>	49
Tabel 4.1 Hasil Identifikasi Berdasarkan Umur Responden	52
Tabel 4.2 Hasil Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Rekapitulasi Nilai Outer Loading Sebelum Menghapus Outlier .	57
Tabel 4.4 Rekapitulasi Nilai Outer Loading Perbaikan Pertama.....	58
Tabel 4.5 Rekapitulasi Nilai Outer Loading Perbaikan Kedua	59
Tabel 4.6 Rekapitulasi Nilai <i>Average Variance Exctracted</i> (AVE)	60
Tabel 4.7 Rekapitulasi <i>Nilai Cross Loading</i>	61
Tabel 4.8 Rekapitulasi Nilai Reliabilitas.....	62
Tabel 4.9 Rekapitulasi Nilai <i>Coefficient Determination</i> R^2	64
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil <i>Path Coefficients</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Outer Model Sebelum Menghapus Outlier	54
Gambar 4.2 Outer Model Setelah Menghapus Outlier Pertama	55
Gambar 4.3 Outer Model Setelah Menghapus Outlier Kedua	56
Gambar 4.3 Inner Model.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dan faktor penentu keberhasilan utama suatu organisasi, di mana kualitas sumber daya manusia yang unggul, yang ditandai oleh karakteristik individu yang positif, kemampuan bekerja sama dalam tim, dan komitmen yang tinggi, menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing. Sehingga, keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi, di mana manusia dengan pikiran, perasaan, dan kemampuan uniknya, berperan sebagai kekuatan penggerak di balik semua aktivitas organisasi. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan SDM, termasuk dalam hal meningkatkan karakteristik individu, memupuk kerja sama tim, dan memperkuat komitmen karyawan, merupakan langkah yang sangat strategis. Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompleks, optimalisasi pengelolaan SDM menjadi krusial. Dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan melalui pelatihan, pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusianya, meningkatkan kinerja, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar adalah lembaga sosial yang didirikan pada 10 Agustus 2015. Lembaga ini berperan dalam menggalang dana zakat, infaq, sedekah dan wakaf untuk mewujudkan misi kemanusiaan. Sebagai wadah

kolaboratif, yayasan ziswaf berkontribusi nyata dalam membangun keadilan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Berlandaskan ajaran islam, yayasan ini memfokuskan upayanya pada pengentasan kemiskinan dan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat melalui zakat, infaq, sedekah, dan wakaf.

Penelitian ini sangat penting karena kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan kesuksesan suatu organisasi, termasuk Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar. Karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen adalah aspek-aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks Yayasan Ziswaf, yang mendukung program-program keagamaan dan sosial, perlu memahami bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan, karena dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional Yayasan. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan berharga bagi manajemen untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, sehingga Yayasan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Analisis ini juga dapat mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, memungkinkan langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2018) dalam Dewi (2022), kinerja adalah tingkat kemampuan dan keberhasilan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama waktu dan jangka waktu tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat penting dan menjadi aspek yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu, karena perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawannya tidak

berkinerja dengan baik (Nursyamsi et al., 2022). Penelitian oleh Kaimudin et al. (2024), juga mengatakan bahwa kinerja sangat penting bagi setiap karyawan dan perusahaan untuk mengukur sejauh mana hasil yang telah dicapai selama ini, karena hasil tersebut menunjukkan seberapa baik mereka telah bekerja untuk organisasi. Di sisi lain, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keadaan yang terjadi dalam perusahaan, serta kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau bawahannya (Umniyyah et al., 2023).

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam melaksanakan tugas, memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan hasil kerja, serta memberikan motivasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal (Setyawan & Bagis, 2021). Dalam prakteknya, di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar ditemukan bahwa kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama waktu dan jangka waktu tertentu berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi Yayasan. Ketidaksiplinan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya pengawasan, motivasi rendah, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Akibatnya, tugas-tugas tidak dapat terselesaikan dengan baik, ada penundaan dalam penyelesaian pekerjaan, dan penurunan kualitas pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa karena tidak disiplin, karyawan tidak mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan mereka. Selain itu, kurangnya

disiplin kerja juga dapat menurunkan moral karyawan lainnya, dan mengakibatkan penurunan semangat kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah karakteristik individu. Menurut Hanifah (2019) dalam Kunanti et al. (2022), karakteristik individu adalah kenyataan bahwa setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Sedangkan, penelitian oleh Nursyamsi et al. (2022), juga berpendapat bahwa karakteristik individu adalah sifat-sifat unik yang menunjukkan perbedaan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif, keteguhan dalam penyelesaian tugas hingga tuntas, kemampuan memecahkan masalah, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang dipengaruhi oleh lingkungan yang berkaitan erat dengan kinerja individu. Hasil tersebut, menunjukkan bahwa ternyata karakteristik individu dalam organisasi itu adalah hal yang nyata, karena setiap karyawan pasti memiliki karakter yang berbeda-beda. Dengan demikian, karakteristik unik dari setiap individu akan menghasilkan kontribusi kinerja yang beragam dalam organisasi (Daud et al., 2021; Kunanti et al., 2022).

Menurut Kunanti et al. (2022) karakteristik individu karyawan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Karena karyawan dengan karakteristik positif seperti dedikasi, integritas, dan kemampuan adaptasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika karakteristik negatif seperti kurangnya motivasi atau konflik interpersonal dapat menghambat kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar, karakteristik individu menimbulkan berbagai permasalahan, di mana terdapat variasi dalam karakter individu karyawan yang mempengaruhi kecepatan dan cara mereka dalam menyelesaikan tugas. Sebagian karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, sementara yang lain membutuhkan waktu lebih lama. Variasi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti motivasi, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi yang berbeda-beda. Variasi karakteristik individu karyawan di Yayasan Ziswaf dapat mempengaruhi kecepatan dan cara mereka dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak pada produktivitas dan pencapaian tujuan Yayasan. Karena karyawan dengan kemampuan yang lebih cepat dan efisien dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang lambat dapat menyebabkan penundaan. Dengan demikian, memahami dan mengelola perbedaan ini penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Beberapa penelitian tentang karakteristik individu telah dilakukan oleh para peneliti, menghasilkan berbagai temuan yang berbeda-beda. Diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Nursyamsi et al. (2022), Setyawan dan Bagis (2021), Rihayana et al. (2023), dan Ratnasari et al. (2020), menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Putri & Siagian (2023), menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu, kerja sama tim diduga juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hamiruddin et al. (2019) dalam Hermanto (2020), kerja tim didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang serupa dan dapat lebih mudah dicapai dengan bekerja sama daripada melakukannya sendiri. Definsisi tersebut mencerminkan kebutuhan akan kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, komunikasi yang efektif, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta gotong royong antar pegawai, upaya ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Umniyyah et al., 2023). Maka dari itu, kerja sama tim sudah menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan suatu keberhasilan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan, kerja sama tim juga sangat berpengaruh pada kinerja individu (Luruk et al., 2024). Dengan bekerja sama, setiap tim dapat saling melengkapi dan mengembangkan potensinya, sehingga tujuan bersama dapat tercapai secara efektif.

Menurut Kaimudin et al. (2024), dalam kerja sama tim, orang-orang yang saling mempercayai dan kompak satu sama lain dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus lebih memperhatikan kerja sama tim yang ada untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan. Namun, hasil survey menunjukkan bahwa kerja sama tim di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar masih menjadi kendala. Kecenderungan individu untuk memprioritaskan tugas pribadi dan kurangnya sinergi antara karyawan lama dan baru mengakibatkan beban kerja tidak terdistribusi secara merata dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan Yayasan. Hal ini menunjukkan bahwa

membangun semangat kerja sama yang kuat sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Merujuk pada penelitian sebelumnya yang diuraikan oleh Luruk et al. (2024), Kaimuddin et al. (2024), serta Rahayu dan Susanto (2024), ditemukan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Abdillah dan Sari (2023), menyatakan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain dari karakteristik individu dan kerja sama tim, komitmen pada sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Busro (2018) dalam Enjellina et al. (2020), komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Sementara itu, Alhamidi (2023) mengatakan bahwa komitmen yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Di sisi lain Anuari et al., (2023), juga mengatakan jika komitmen karyawan terhadap organisasi dianggap sebagai faktor utama dalam menjamin kelangsungan hidup, pertumbuhan, profitabilitas, dan keberlanjutan setiap organisasi.

Komitmen karyawan memiliki peran krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Sembiring et al., 2020). Sebaliknya, kurangnya komitmen dari

karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan biaya operasional, dan tingginya pergantian karyawan. Komitmen yang tinggi juga terlihat dari partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi, baik dalam tugas maupun di luar tanggung jawabnya, sehingga mereka mencapai performa yang sesuai harapan dengan tingkat absensi dan *turnover* yang rendah.

Namun demikian, di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar, ditemukan bahwa beberapa karyawan kurang mendukung setiap kegiatan atau program-program Yayasan. Kurangnya komitmen karyawan dalam mendukung setiap kegiatan atau program Yayasan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Ketika karyawan tidak sepenuhnya mendukung kegiatan Yayasan, akibatnya program-program yang sudah direncanakan sering kali terhambat dan tidak berjalan dengan maksimal. Hal ini mengakibatkan pencapaian tujuan Yayasan menjadi sulit tercapai, menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya operasional, dan memperpanjang waktu penyelesaian tugas. Selain itu, kurangnya partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi dapat mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* yang lebih tinggi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring et al. (2020) dan Jamal et al. (2021), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Via (2024), mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam dengan judul yang diangkat oleh peneliti adalah

“Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar?
2. Adakah pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks organisasi non-profit. Dengan menganalisis pengaruh karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, studi ini dapat memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lingkungan sosial dan keagamaan, yang sering kali berbeda dari sektor bisnis. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara dimensi psikologis (karakteristik individu dan komitmen) dan dinamika sosial (kerja sama tim) dalam memengaruhi kinerja organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki potensi untuk mengembangkan model teoritis yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh faktor individu dan sosial terhadap kinerja, yang dapat diterapkan pada berbagai tipe organisasi, termasuk yang berorientasi sosial dan keagamaan. Ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji relevansi dan penerapan model tersebut dalam berbagai konteks organisasi, terutama di sektor lembaga non-profit dan yayasan keagamaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi pimpinan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih efisien. Pimpinan dapat memanfaatkan hasil temuan yang menunjukkan pentingnya

karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan harmonis. Program pelatihan serta pengembangan dapat dirancang untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan kolaborasi antar tim, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi kerja.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah segala hal yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, sehingga dapat diperoleh informasi yang selanjutnya digunakan untuk membuat kesimpulan (Sugiyono, 2019) dalam (Jenita et al., 2023). Penjelasan mengenai definisi variabel yang akan diterapkan dalam penelitian ini, dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2018) dalam Dewi (2022), kinerja adalah tingkat kemampuan dan keberhasilan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama waktu dan jangka waktu tertentu.

2. Karakteristik Individu (X1)

Menurut Hanifah (2019) dalam Kunanti et al. (2022), karakteristik individu adalah kenyataan bahwa setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.

3. Kerja Sama Tim (X2)

Menurut Hamiruddin et al. (2019) dalam Hermanto (2020), kerja tim didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang serupa dan dapat lebih mudah dicapai dengan bekerja sama daripada melakukannya sendiri.

4. Komitmen Organisasi (X3)

Menurut Busro (2018) dalam Enjelina et al. (2020), komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah pola yang digunakan untuk menyusun proposal penelitian secara terstruktur dan sistematis, sehingga dapat memberikan gambaran umum dari setiap bab. Tujuan dari sistematika penulisan ini adalah untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah penjelasan lebih rincinya:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai teori-teori yang mendasari suatu variabel yang diteliti termasuk penelitian terdahulu didalamnya, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian, variabel-variabel penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan profil perusahaan, karakteristik responden, serta analisis data yang mencakup *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Coefficient Determination (R^2)* *Predictive Relevance (Q^2)*, dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merangkum temuan utama penelitian serta memberikan rekomendasi untuk penerapan hasilnya

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) dalam Dewi (2022), kinerja adalah tingkat kemampuan dan keberhasilan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama waktu dan jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Nursyamsi et al. (2022), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas saat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Harsuko (2011) dalam Setyawan & Bagis (2021), kinerja mengacu pada sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugasnya dalam rangka menjalankan strategi perusahaan, baik dalam mencapai tujuan spesifik yang terkait dengan peran individu karyawan maupun dengan menunjukkan kompetensi yang relevan bagi perusahaan. Menurut Verianto (2018) dalam Rihayana et al. (2023), kinerja merupakan tindakan dan hasil yang dicapai oleh pekerja, di mana kinerja tersebut mencerminkan hasil pekerjaan yang kuat hubungannya dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Wibisono (2019) dalam Abdillah & Sari (2023), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas utamanya dalam periode tertentu.

Berdasarkan berbagai macam definisi dari kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat kemampuan dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai, sejauh mana tugas tersebut mendukung strategi perusahaan, serta mencerminkan tindakan dan hasil yang relevan dengan tujuan strategis organisasi dalam periode tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prihantoro (2015) dalam Iswan et al. (2024), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- 2) Kemampuan mengacu pada bakat seseorang, termasuk kecerdasan dan bakat.
- 3) Kejelasan dan penerimaan kejelasan peran, atau sejauh mana seseorang memahami dan menerima tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 4) Tingkat motivasi kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kamir (2018) dalam Dewi (2022) terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas (Mutu)

Kualitas adalah tingkat di mana proses atau hasil dari suatu tugas hampir sempurna. Dalam konteks penelitian ini, kualitas kinerja

karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi. Karyawan dengan karakteristik individu yang positif dan komitmen tinggi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, sementara kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan mutu hasil kerja secara keseluruhan.

2) Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas adalah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Penelitian ini menilai bagaimana karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi mempengaruhi jumlah tugas atau kegiatan yang dapat diselesaikan oleh karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam tim yang harmonis cenderung menyelesaikan lebih banyak tugas dengan efisiensi yang lebih tinggi.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Seseorang memiliki tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Artinya, ada batas waktu minimal dan maksimal untuk pekerjaan yang harus dipenuhi. Penelitian ini mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi mempengaruhi kemampuan karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar dalam menyelesaikan tugas tepat

waktu. Karyawan dengan disiplin tinggi dan komitmen kuat cenderung lebih mampu memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Dalam penelitian ini, penekanan biaya juga dipertimbangkan sebagai aspek penting dari kinerja karyawan. Karakteristik individu yang teliti dan komitmen untuk efisiensi dapat membantu mengurangi biaya operasional di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar, sementara kerja sama tim yang efektif dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.

5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar. Pengawasan yang baik dapat memastikan bahwa karyawan tetap disiplin dan fokus pada tugas mereka, serta membantu dalam mengatasi masalah yang mungkin timbul akibat perbedaan karakteristik individu atau dinamika tim.

6) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar individu akan meningkatkan aktivitas pekerjaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di mana satu sama lain dapat saling mendukung. Dalam penelitian ini, hubungan

antar karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kerja sama tim yang solid dan hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.

2. Karakteristik Individu

a. Definisi Karakteristik Individu

Menurut Hanifah (2019) dalam Kunanti et al. (2022), karakteristik individu adalah kenyataan bahwa setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Menurut Subkhi (2013) dalam Nursyamsi et al. (2022), karakteristik individu merujuk pada perilaku atau interaksi yang dilakukan seseorang dalam lingkungannya, di mana setiap individu memiliki perilaku yang berbeda yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka berada. Menurut Robbins (2015) dalam Setyawan & Bagis (2021), menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Menurut Ilham (2022) dalam Iswan et al. (2024), karakteristik individu adalah perbedaan yang mengindikasikan bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Menurut Hurttiyati (2010) dalam Daud et al. (2021), mendefinisikan karakteristik individu adalah proses psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam memperoleh, mengonsumsi, serta menerima barang, jasa, dan

pengalaman, yang juga merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan memengaruhi perilaku seseorang.

Berdasarkan berbagai macam definisi dari karakteristik individu, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu ialah mencakup berbagai aspek, seperti pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang unik bagi setiap orang, yang dipengaruhi oleh lingkungan serta proses psikologis internal yang menggerakkan dan memengaruhi perilaku, mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

b. Faktor Yang Memengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Ilham (2022) dalam Iswan et al. (2024), menjelaskan bahwa ada delapan faktor yang dapat memengaruhi karakteristik individu yaitu:

1) Usia

Karyawan yang lebih tua biasanya merasa lebih terikat atau berkomitmen terhadap perusahaan dibandingkan dengan yang lebih muda, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena merasa lebih nyaman dan familiar dengan lingkungan kerja.

2) Jenis Kelamin

Laki-laki dan perempuan adalah dua gender yang membedakan manusia satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini memengaruhi peran dan persepsi dalam lingkungan kerja, serta dapat

memengaruhi jenis pekerjaan yang dipilih dan cara berinteraksi di tempat kerja.

3) Status Perkawinan

Seorang laki-laki dan perempuan menjadi suami istri dengan tujuan untuk membentuk keluarga bahagia berdasarkan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Ini dikenal sebagai status perkawinan mereka. Status perkawinan dapat memengaruhi komitmen dan tanggung jawab karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

4) Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan durasi seseorang bekerja pada peran tertentu. Karyawan yang sudah lama bekerja seringkali merasa lebih betah berada di perusahaan karena telah terbiasa dengan lingkungan dan merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Masa kerja yang panjang juga dapat menunjukkan pengalaman dan keahlian yang lebih dalam di bidang tertentu, yang berkontribusi pada stabilitas dan kualitas kerja.

5) Jumlah Tanggungan

Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang disebut jumlah tanggungan. Dalam hal *turnover*, semakin kecil kemungkinan mereka berpindah pekerjaan. Karyawan dengan tanggungan yang lebih banyak cenderung mencari kestabilan dalam

pekerjaan untuk memastikan keamanan finansial bagi keluarga mereka.

6) Keahlian

Kriteria seleksi pertama adalah keterampilan, karena keterampilan menentukan kapasitas individu untuk melakukan tugas yang diberikan. Keterampilan yang relevan dan mumpuni penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

7) Pendidikan

Salah satu faktor penentu kemampuan kerja seorang karyawan adalah pendidikannya. Pendidikan mempersiapkan individu untuk berbagai karir di masa depan. Tingkat pendidikan dan pengalaman profesional mempengaruhi kemampuan karyawan untuk memahami tugas, mengembangkan solusi inovatif, dan beradaptasi dengan perubahan.

8) Pengalaman Kerja

Lama masa kerja seorang karyawan menentukan penilaian terhadap mereka berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Pengalaman kerja yang panjang menunjukkan pengetahuan mendalam dan keterampilan yang dapat dipercaya dalam posisi yang lebih tinggi, yang penting untuk keberhasilan perusahaan.

c. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Hanifah (2019) dalam Kunanti et al. (2022), ada empat indikator karakteristik individu, yaitu:

1) Kemampuan

Kemampuan individu merujuk pada keterampilan dan kompetensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup pengetahuan teknis, keterampilan praktis, dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Kemampuan juga mencakup kemampuan kognitif seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kemampuan analitis. Dalam penelitian ini, kemampuan individu akan dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.

2) Nilai

Nilai individu mencakup keyakinan, prinsip, dan standar yang dipegang oleh seseorang, yang memengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan mereka. Nilai ini dapat berupa nilai moral, etika, dan budaya yang membentuk pandangan seseorang tentang apa yang dianggap penting dan benar dalam hidup mereka. Nilai juga mencakup komitmen terhadap tujuan dan misi organisasi. Penelitian ini akan menilai bagaimana nilai-nilai individu karyawan mempengaruhi komitmen mereka terhadap Yayasan dan kinerja mereka.

3) Sikap

Sikap individu merujuk pada perasaan, pendapat, dan respons seseorang terhadap objek, orang, atau situasi tertentu. Sikap bisa positif atau negatif dan memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan lingkungan kerja, rekan kerja, dan tugas-tugas yang dihadapi. Sikap juga mencerminkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian ini akan mengevaluasi pengaruh sikap karyawan terhadap kerja sama tim dan kinerja keseluruhan di Yayasan.

4) Minat

Minat individu merujuk pada ketertarikan dan kecenderungan seseorang terhadap aktivitas atau bidang tertentu. Minat dapat memengaruhi pilihan karir, hobi, dan bagaimana seseorang menghabiskan waktu luang mereka. Minat yang tinggi dalam suatu bidang biasanya menghasilkan lebih banyak energi, dedikasi, dan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang tersebut. Penelitian ini akan melihat bagaimana minat karyawan dalam kegiatan Yayasan mempengaruhi komitmen dan produktivitas mereka.

3. Kerja Sama Tim

a. Definsi Kerja Sama Tim

Menurut Hamiruddin et al. (2019) dalam Hermanto (2020), kerja tim didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang serupa dan dapat lebih mudah dicapai dengan

bekerja sama daripada melakukannya sendiri. Menurut Umniyyah et al. (2023), kerja sama tim dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang lebih suka bekerja bersama-sama untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Abdillah & Sari (2023), kerja sama tim adalah bentuk kerja kelompok di mana anggota memiliki keterampilan yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah disepakati, guna meraih tujuan bersama dengan efektif dan efisien. Menurut Bachtiar (2008) dalam Luruk et al. (2024), kerja sama adalah sinergi kekuatan beberapa individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Susanti et al. (2021) dalam Rahayu & Susanto (2024), kerja sama tim adalah sistem kerja terpadu dalam kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian, tujuan yang jelas, serta kepemimpinan dan komunikasi yang baik untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu.

Berdasarkan berbagai macam definisi kerja sama tim maka, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kerja sama tim adalah sistem kerja terpadu di mana sekelompok individu dengan keahlian yang saling melengkapi, tujuan yang jelas, serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang baik, bekerja bersama secara efektif dan efisien untuk mencapai target dan tujuan bersama yang lebih mudah dicapai dibandingkan dengan bekerja sendiri.

b. Faktor-faktor Kerja Sama Tim

Menurut Robbins (2007) dalam Sari et al. (2019), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kerja sama tim yaitu:

- 1) Sasaran yang jelas
- 2) Keterampilan yang relevan
- 3) Saling percaya
- 4) Komitmen bersama
- 5) komunikasi

c. Indikator Kerja Sama Tim

Menurut Hamiruddin et al. (2019) dalam Hermanto (2020), ada empat indikator dalam kerja sama tim yaitu:

1) Fokus pada tujuan

Fokus pada tujuan berarti setiap anggota tim memiliki pemahaman yang jelas dan bersama-sama berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks penelitian ini, fokus pada tujuan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar adalah penting untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja menuju sasaran yang sama, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai misi kemanusiaan Yayasan.

2) Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas

Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas berarti anggota tim saling mendukung dan mendorong satu sama lain untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Penelitian ini akan mengevaluasi

bagaimana motivasi yang diberikan oleh rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar, serta bagaimana dukungan tim dapat meningkatkan semangat dan produktivitas.

3) Menjalin kerja sama sesama anggota tim

Menjalin kerja sama sesama anggota tim mengacu pada kolaborasi yang efektif dan harmonis di antara anggota tim. Dalam penelitian ini, kerja sama yang baik di antara karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar akan dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja. Kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dan mempercepat pencapaian tujuan.

4) Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas berarti adanya pengaturan yang baik dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim untuk menyelesaikan tugas. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana koordinasi yang baik di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Koordinasi yang efektif membantu mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan memastikan bahwa tugas diselesaikan sesuai dengan rencana.

4. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018) dalam Enjellina et al. (2020), komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk

tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Gibson et al. (2009) dalam Badrianto & Astuti (2023), menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap utama: perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Baron dalam Puryana & Shidiqy (2021), komitmen organisasi adalah tingkat di mana individu mengidentifikasi diri dan terlibat dengan organisasinya serta tidak ingin meninggalkannya. Menurut Nurkholifa & Budiono (2022) dalam Putri & Frianto (2023), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, yang ditunjukkan melalui rasa peduli terhadap perusahaan, keinginan untuk mencapai visi, misi, serta nilai-nilai organisasi, dan niat untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Menurut Triatna (2016) dalam Enjellina et al. (2020), komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu beserta tujuannya serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis di mana karyawan mengidentifikasi diri, terlibat, dan mendukung tujuan serta nilai-nilai organisasi dengan penuh loyalitas dan rasa peduli, serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi

anggota organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misinya.

b. Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Sembiring et al. (2020) mengemukakan bahwa terdapat tiga pilar menciptakan komitmen yaitu:

- 1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi, berarti mampu mengidentifikasi diri dengan organisasi, merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan bernilai bagi organisasi, merasa nyaman di dalamnya, dan mendapatkan dukungan penuh dalam bentuk misi yang jelas, nilai-nilai perusahaan, dan norma-norma.
- 2) Keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan, melibatkan pengenalan faktor-faktor motivasi dalam pengaturan desain pekerjaan, kualitas kepemimpinan, serta kemampuan manajer dan supervisor untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui perhatian yang terus-menerus, pendelegasian wewenang, dan pemberian kesempatan serta uang yang cukup bagi karyawan untuk memaksimalkan keterampilan dan keahliannya.
- 3) Pentingnya rasa memiliki, muncul ketika karyawan merasa diterima sepenuhnya dan dianggap sebagai bagian dari organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018) dalam Enjellina et al. (2020), komitmen organisasi dapat diukur dengan enam indikator sebagai berikut:

1) Identifikasi dengan organisasi

Identifikasi dengan organisasi merujuk pada sejauh mana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan menyelaraskan diri dengan nilai serta tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, identifikasi karyawan dengan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar menunjukkan bagaimana karyawan melihat diri mereka sebagai bagian dari Yayasan dan seberapa baik mereka menyatu dengan visi dan misi Yayasan. Tingginya identifikasi dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.

2) Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi mencakup partisipasi aktif karyawan dalam berbagai kegiatan dan program yang diadakan oleh organisasi. Penelitian ini akan menilai bagaimana tingkat keterlibatan karyawan dalam kegiatan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar mempengaruhi kinerja mereka. Keterlibatan yang tinggi menunjukkan komitmen yang kuat dan dapat meningkatkan produktivitas serta keberhasilan program.

3) Loyalitas organisasi

Loyalitas organisasi mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi, termasuk keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dalam jangka panjang. Dalam penelitian ini, loyalitas karyawan terhadap Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar akan dianalisis untuk melihat dampaknya terhadap kinerja. Karyawan yang loyal

cenderung memiliki motivasi tinggi, lebih produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4) Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut

Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut mencerminkan pentingnya organisasi bagi individu dan perasaan mereka akan kehilangan jika keluar dari organisasi. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana kebutuhan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar mempengaruhi komitmen dan kinerja mereka. Tingginya kebutuhan ini dapat meningkatkan dedikasi dan semangat kerja karyawan.

5) Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan

Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan berarti karyawan mengambil tindakan yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dalam penelitian ini, perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar akan dievaluasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja. Karyawan yang berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi dapat membantu mencapai hasil yang diinginkan dengan lebih efektif.

6) Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat mencakup keyakinan karyawan bahwa tindakan mereka sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi. Penelitian ini akan

menilai bagaimana keyakinan karyawan bahwa tindakan mereka mendukung Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar mempengaruhi kinerja mereka. Keyakinan ini dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
(Nursyamsi et al., 2022)	Pengaruh Pengawasan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Al-Arif Kab. Ciamis)	Pengawasan (X1), Karakteristik Individu (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.
(Umniyyah et al., 2023)	Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya	Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

			kinerja kjkaryawan Cv Ayo Berjaya Berkarya
(Kaimudin et al., 2024)	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandala Elektronik Baubau	Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
(Kunanti, et al., 2022)	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari)	Karakteristik Individu (X1), Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi Karyawan (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kompetensi karyawan.
(Hermanto, 2020)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam	Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari pengujian penelitian menunjukkan dari hasil uji t, diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan

			komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
(Dewi, 2022)	Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Suparma Tbk Surabaya	Kerja Sama Tim (X1), Motivasi (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suparma Tbk Surabaya. Variabel kerja sama tim berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Suparma Tbk Surabaya
(Enjelina et al., 2020)	Pengaruh Kinerja Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Pt. Sumber Lautan Rezeki	Kinerja (X1), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (Y)	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa secara bersamaan Kinerja dan Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki. Sebagian efek positif dan signifikan terhadap

			budaya organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki. Sebagian, Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,304 me.
(Sembiring et al., 2020)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)	Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan R-Square diperoleh hasil bahwa kontribusi budaya kerja dan komitmen dalam mempengaruhi Kinerja karyawan adalah sebesar 62.5%.
(Setyawan & Bagis, 2021)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT.	Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Efikasi Diri, dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian, menunjukan bahwa secara parsial maupun simultan masing-masing variabel independent (Karakteristik Individu, Karakteristik

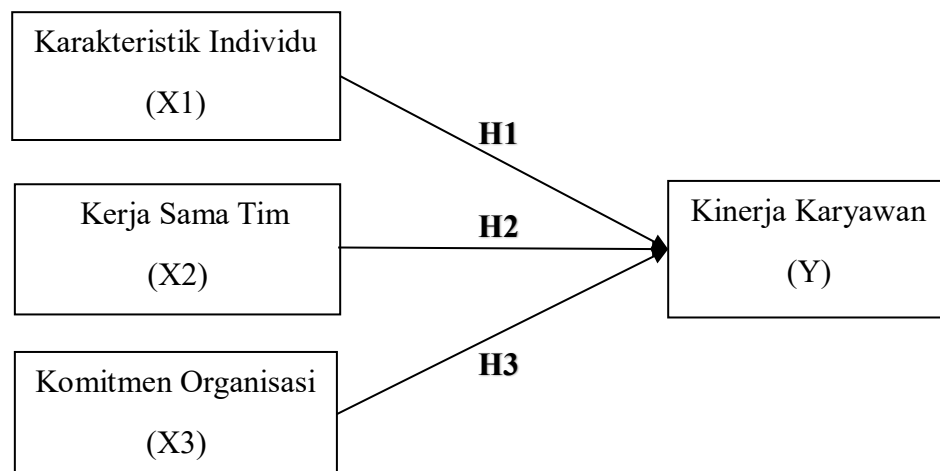
	Hyup Indonesia, Purbalingga)		Pekerjaan, Efikasi Diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
(Daud et al., 2021)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung	Karakteristik Individu (X1), Kepribadian (X2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepribadian mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung..

Sumber : Data Primer yang di olah (2024)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi (Sugiyono, 2019) dalam (Syahputri et al., 2023). Ini membantu peneliti mengorganisasi dan memvisualisasikan hubungan antara variabel dalam penelitian serta memberikan arah yang jelas dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Untuk menggambarkan pengaruh karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara individual maupun bersama-sama, maka kerangka pikir dapat digambarkan seperti berikut :



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan:

Parsial = $\longrightarrow$

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui data.

Dalam hubungan karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi baik secara individual maupun bersama-sama, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Karakteristik Individu (X1)

H₀₁ : Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. H2 : Kerja Sama Tim (X2)

H₀₂ : Kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. H3 : Komitmen Organisasi (X3)

H₀₃ : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{a3} : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian Asosiatif

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2022), adalah pendekatan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data dengan instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik. Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.

Dengan menggunakan strategi asosiatif. Strategi asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih. Dalam strategi ini, peneliti berfokus pada mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan satu sama lain, baik itu positif, negatif, atau tidak ada hubungan sama sekali. Penelitian ini tidak hanya berusaha untuk menjelaskan keberadaan hubungan, tetapi juga memahami sejauh mana hubungan tersebut mempengaruhi variabel-variabel terkait. Data dikumpulkan melalui survei pada karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar untuk memahami sejauh mana karakteristik individu (X1), kerja sama tim (X2), dan komitmen organisasi (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Analisis data akan dilakukan untuk menentukan pengaruh kausal (sebab-akibat) antara variabel independen (karakteristik individu, kerja sama tim, komitmen organisasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini

menggunakan pendekatan survei kuantitatif untuk memperoleh hasil yang diharapkan dapat mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar di Jl. Tusam Timur Raya No. 44, Pedalangan, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah 50268.

C. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut, karakteristik, atau nilai dari individu, objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diinterpretasikan guna menarik kesimpulan (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan: variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing variabel:

- 1) Variabel bebas (Independen), menurut Sugiyono (2022) variabel bebas adalah faktor yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang dianalisis meliputi karakteristik individu (X1), kerja sama tim (X2), dan komitmen organisasi (X3).
- 2) Variabel terikat (Dependen), menurut Sugiyono (2022) variabel terikat adalah faktor yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Indikator-indikator yang terkait dengan variabel karakteristik individu, kerja sama tim, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dapat diringkas dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likert
Karakteristik Individu (XI)	1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat <i>Sumber: Hanifah (2019) dalam (Kunanti et al., 2022)</i>	Likert dengan interval 1-5
Kerja Sama Tim (X2)	1. Fokus pada tujuan tim 2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas 3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim 4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas <i>Sumber: Hamiruddin et al. (2019) dalam (Hermanto, 2020)</i>	Likert dengan interval 1-5
Komitmen Organisasi (X3)	1. Identifikasi dengan organisasi 2. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi 3. Loyalitas dalam organisasi 4. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut 5. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan 6. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.	Likert dengan interval 1-5

	<i>Sumber: Busro (2018) dalam (Enjelina et al., 2020)</i>	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan <i>Sumber: Kasmir (2018) dalam (Dewi, 2022)</i>	Likert dengan interval 1-5

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

D. Populasi dan Sample

Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Kota Semarang, yang terdiri dari 80 karyawan, sehingga penelitian menggunakan metode sensus yaitu menjadikan semua karyawan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Populasi, menurut Sugiyono (2022), adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan. Populasi dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, objek, fenomena, atau konsep tertentu yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Kota Semarang, yang terdiri dari 80 karyawan, sehingga penelitian menggunakan metode sensus yaitu menjadikan semua karyawan sebagai sampel.

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis kualitatif dan kuantitatif

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka dan dapat diukur. Dalam konteks penelitian ini, data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang dapat diukur, seperti skala Likert atau pilihan ganda. Hasil dari kuesioner ini memberikan informasi terukur mengenai karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar di Kota Semarang. Dengan data kuantitatif, peneliti dapat melakukan analisis statistik untuk menemukan pola, hubungan, atau tren dalam data. Misalnya, skala Likert dapat digunakan untuk mengukur tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, dan hasilnya dianalisis untuk melihat bagaimana komitmen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Data kuantitatif juga memungkinkan perbandingan yang objektif antara berbagai kelompok atau variabel, sehingga memberikan wawasan yang lebih jelas dan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan ini.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk deskriptif dan tidak dalam bentuk angka. Meskipun penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup, data kualitatif masih dapat diambil dari pilihan

jawaban yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar. Data ini memberikan gambaran umum tentang pandangan dan pengalaman karyawan terkait aspek-aspek tersebut.

Sumber data primer dan sekunder

Data yang digunakan dalam penelitian ini sangat penting dalam menentukan metode pengumpulannya. Berdasarkan sumbernya, terdapat dua jenis data: data primer dan data sekunder. Untuk memastikan keakuratan dan relevansi informasi yang dikumpulkan, metode pengumpulan data harus disesuaikan dengan jenis sumber data tersebut. Data primer diperoleh langsung dari sumber utama, sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung.

a. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung untuk dikirimkan kepada pengumpul data melalui media perantara (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku dan jurnal yang relevan dengan topik penelitian.

b. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengadopsi metode berikut ini dalam proses pengumpulan data:

a. Kuesioner

Sugiyono (2022), menyatakan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, 80 responden dari Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Kota Semarang diikutsertakan. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert 1-5, di mana responden menilai tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan. Setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert Pengumpulan Data

Keterangan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Data diolah (2024)

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan, menurut Sugiyono (2019), adalah metode pengumpulan dan analisis informasi dari berbagai sumber tertulis seperti buku, majalah, jurnal, artikel, dan literatur lainnya. Metode ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian melalui referensi teoretis yang sudah ada. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengidentifikasi, mengakses,

mengevaluasi, dan menganalisis sumber-sumber tersebut untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan. Data ini kemudian digunakan untuk membangun landasan teori, mengembangkan kerangka konsep, dan memperkuat argumen penelitian. Selain itu, studi kepustakaan juga membantu peneliti memahami konteks historis dan perkembangan terkini dalam bidang yang diteliti, serta mengidentifikasi celah penelitian yang perlu diisi melalui penelitian lebih lanjut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber, seperti buku, arsip, dokumen, catatan numerik, dan gambar. Dokumen ini bisa berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner, sebuah metode umum dalam penelitian kuantitatif yang memungkinkan pengumpulan data dari banyak responden dalam waktu singkat. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan software SmartPLS, sesuai dengan karakteristik model penelitian yang reflektif. Ghazali dan Latan (2020), menjelaskan bahwa model reflektif menunjukkan arah hubungan dari variabel laten ke indikator-indikatornya. Penggunaan SmartPLS memungkinkan analisis data yang mendalam dan akurat, membantu peneliti mengevaluasi validitas dan reliabilitas model. Pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk analisis model persamaan

struktural. Menurut Ghozali dan Latan (2020), analisis PLS-SEM terdiri dari dua komponen utama: model pengukuran, yang menggambarkan bagaimana variabel yang dapat diamati merepresentasikan variabel laten, dan model struktural, yang menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel laten. PLS-SEM dipilih karena kemampuannya menangani data dengan struktur kompleks dan ukuran sampel kecil, memungkinkan evaluasi menyeluruh dan pengujian hipotesis yang kuat.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Ghozali dan Latan (2020), menggambarkan bahwa model pengukuran menunjukkan hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel laten. Model ini digunakan untuk mengevaluasi validitas konstruk dan reliabilitas instrumen penelitian. Validitas konstruk mengukur kemampuan instrumen dalam menilai konsep yang dimaksud, sementara reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep serta konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner atau instrumen penelitian. Selain itu, Ghazali dan Latan (2020), menjelaskan bahwa pengujian model pengukuran mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit.

Model pengukuran ini penting untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel laten secara akurat. Dengan validitas dan reliabilitas yang baik, hasil penelitian akan lebih dapat diandalkan dan dipercaya.

a) *Convergent Validity*

Validitas konvergen didasarkan pada prinsip bahwa indikator-indikator yang mengukur satu konstruk harus memiliki korelasi yang tinggi. Pada SmartPLS 3.0, uji validitas konvergen untuk indikator reflektif ditentukan melalui nilai *loading factor* dari setiap indikator pada konstruk yang diukur. Nilai *loading factor* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud.

b) *Dicriminant Validity*

Validitas diskriminan berdasarkan prinsip bahwa indikator-indikator dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak menunjukkan korelasi tinggi. Validitas ini dianggap terpenuhi jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang tidak diprediksi berkorelasi, sehingga hasilnya adalah skor yang tidak berkaitan satu sama lain.

c) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas konstruk juga termasuk dalam model pengukuran untuk memastikan bahwa instrumen tersebut akurat, konsisten, dan andal dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Reliabilitas konstruk dapat diuji dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability*. Selain itu, reliabilitas konstruk yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut secara konsisten menghasilkan hasil yang sama pada berbagai pengukuran.

Tabel 3.3
Rule of Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70

Sumber : Ghozali dan Latan (2020:71)

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali dan Latan (2020), model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antara variabel laten. Model ini menunjukkan hubungan dan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk berdasarkan teori yang mendasarinya. Model struktural dinilai menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan memperhatikan nilai R-Square untuk variabel laten endogen, yang menunjukkan seberapa kuat model dapat memprediksi. Menurut Hair *et al.*, (2021), nilai R-Square sebesar 0.75, 0.50, dan 0.25 mengindikasikan model yang kuat, moderat, dan lemah. Perubahan nilai R-Square menunjukkan signifikansi pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

Evaluasi model PLS juga dilakukan dengan memperhatikan nilai Q-Square untuk mengukur relevansi prediktif model. Nilai Q-Square yang lebih besar dari 0 menunjukkan relevansi prediktif, sedangkan nilai Q-Square yang kurang dari 0 menunjukkan kurangnya relevansi prediktif. Hasil PLS R-Square menggambarkan variasi konstruk yang dijelaskan oleh model.

Tabel 3.4
Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
R-square	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate, dan lemah (Hair et al 2021)
Q^2 Predictive Relevance	$Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>

Sumber : Data sekunder (2024)

3. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali dan Latan (2020), uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai uji t dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1,96 pada tingkat signifikan $p \text{ value} = 0,05$. Apabila nilai t-statistik $>$ t-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

Yayasan Zakat Infaq Shadaqah Wakaf Masjid Pelajar Jawa Tengah, atau dikenal sebagai Ziswaf Masjid Pelajar, adalah lembaga yang bergerak dalam penghimpunan dan pengelolaan dana zakat, infaq, sedekah, dan wakaf. Lembaga ini hadir sebagai wadah kolaborasi untuk mendorong keadilan sosial serta memberdayakan masyarakat berdasarkan nilai-nilai Islam. Dengan visi menjadi lembaga pengelola dana Ziswaf yang profesional, kompeten, dan terpercaya, yayasan ini berkomitmen untuk mewujudkan masyarakat yang sehat, bahagia, dan sejahtera dengan pendekatan yang adil. Misi Ziswaf Masjid Pelajar meliputi peningkatan kesadaran masyarakat terhadap kewajiban Ziswaf, optimalisasi pendistribusian dana untuk pendidikan, kesehatan, ekonomi, dakwah, dan kemanusiaan, serta penerapan tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel dengan dukungan teknologi modern. Secara hukum, yayasan ini telah memperoleh legitimasi melalui SK Kemenkumham RI, izin dari Baznas sebagai lembaga amil zakat tingkat provinsi, SK Dirjen Bimas Islam Kemenag RI, serta keanggotaan aktif di Forum Zakat (FOZ) Indonesia.

Ziswaf Masjid Pelajar menjalankan berbagai program unggulan yang berfokus pada lima pilar utama, yaitu Pendidikan, Kesehatan, Ekonomi, Dakwah, dan Kemanusiaan. Program-program tersebut meliputi Peduli Generasi Qur'ani untuk 1000 TPQ, Peduli Gizi Lansia, 1000 Sedekah Jariyah Sumur Bor, serta Pemberdayaan 1000 Bunda Mandiri. Selain itu, yayasan ini

aktif dalam kegiatan kolaboratif nasional, seperti Berbagi 1 Juta Paket Sembako Ramadhan bersama Kemenag RI dan Baznas. Ziswaf Masjid Pelajar terus memperluas jangkauan pelayanannya melalui pendekatan yang mengutamakan relasi dengan masyarakat serta pelibatan aktif relawan untuk memberikan kontribusi nyata bagi umat.

B. Identifikasi Responden

Penelitian ini mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin. Pengumpulan data dilakukan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar dengan metode penyebaran kuesioner langsung kepada 80 responden. Proses ini berlangsung dari 14 hingga 28 Februari 2025, memberikan gambaran yang komprehensif mengenai profil responden berdasarkan ciri-ciri yang relevan.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Mengelompokkan responden berdasarkan usia adalah langkah penting untuk memahami bagaimana faktor usia dapat memengaruhi preferensi, perilaku, atau keputusan yang relevan dalam penelitian. Tujuan dari identifikasi ini adalah untuk mendukung analisis agar lebih terarah dan sesuai dengan konteks yang diteliti. Berikut adalah data responden yang dihimpun berdasarkan kategori umur:

Tabel 4.1
Hasil Identifikasi Berdasarkan Umur Responden

Usia	Jumlah
20 – 30 Tahun	22 orang
31 – 40 Tahun	16 orang
41 – 50 Tahun	39 orang
> 50 Tahun	3 orang
Total	80 orang

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.1, terlihat bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 41–50 tahun dengan jumlah 39 orang atau sebesar 48,75% dari total responden. Kelompok usia 20–30 tahun berada di urutan kedua, mencakup 22 orang atau setara dengan 27,5%. Selanjutnya, kategori usia 31–40 tahun terdiri dari 16 responden dengan persentase 20%. Kelompok terkecil adalah usia di atas 50 tahun, dengan jumlah 3 responden atau sebesar 3,75%. Total keseluruhan responden adalah 80 orang, yang mencerminkan distribusi usia yang beragam dalam penelitian.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Mengidentifikasi jenis kelamin responden bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan preferensi atau pola antara laki-laki dan perempuan. Data ini penting untuk membantu menyusun strategi atau mengambil keputusan yang relevan sesuai kebutuhan masing-masing kelompok. Oleh sebab itu, faktor jenis kelamin menjadi aspek yang signifikan dalam penelitian. Berikut adalah tabel data yang dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 4.2
Hasil Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Perempuan	60
Laki-laki	20
Total	80 orang

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

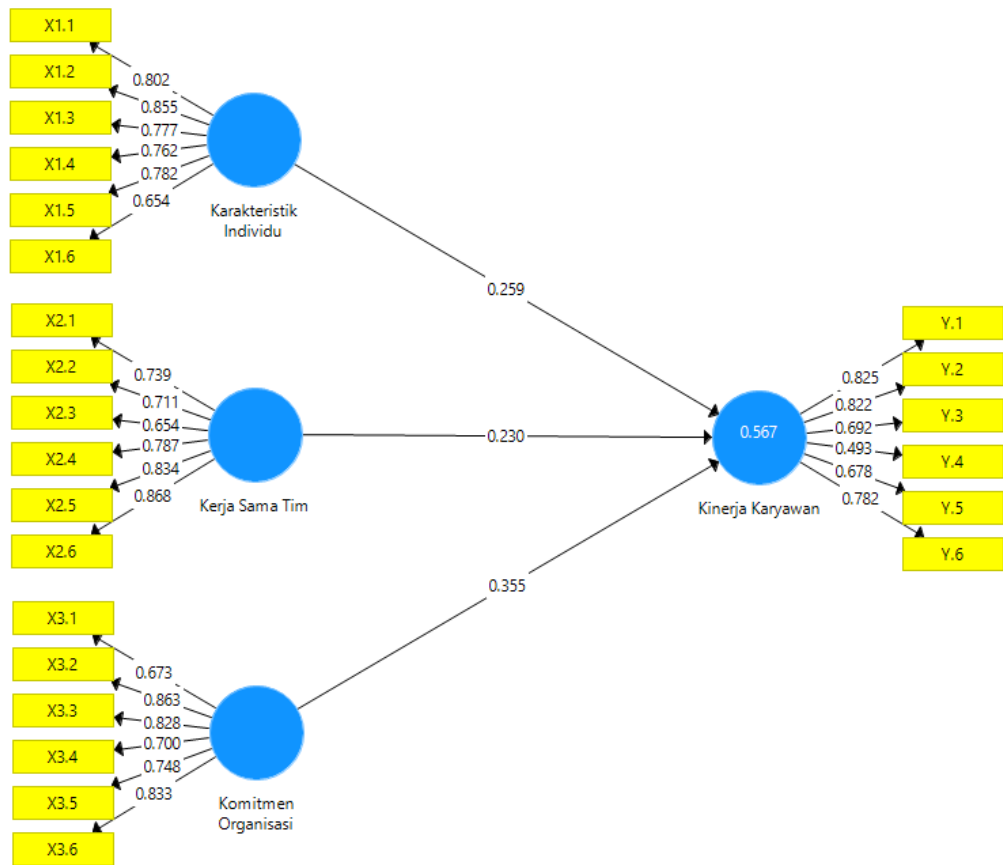
Merujuk pada tabel 4.2, mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 60 orang, yang setara dengan 75%. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 20 orang, dengan persentase sebesar 25%. Data ini menunjukkan dominasi responden perempuan dalam penelitian.

C. Analisa Data

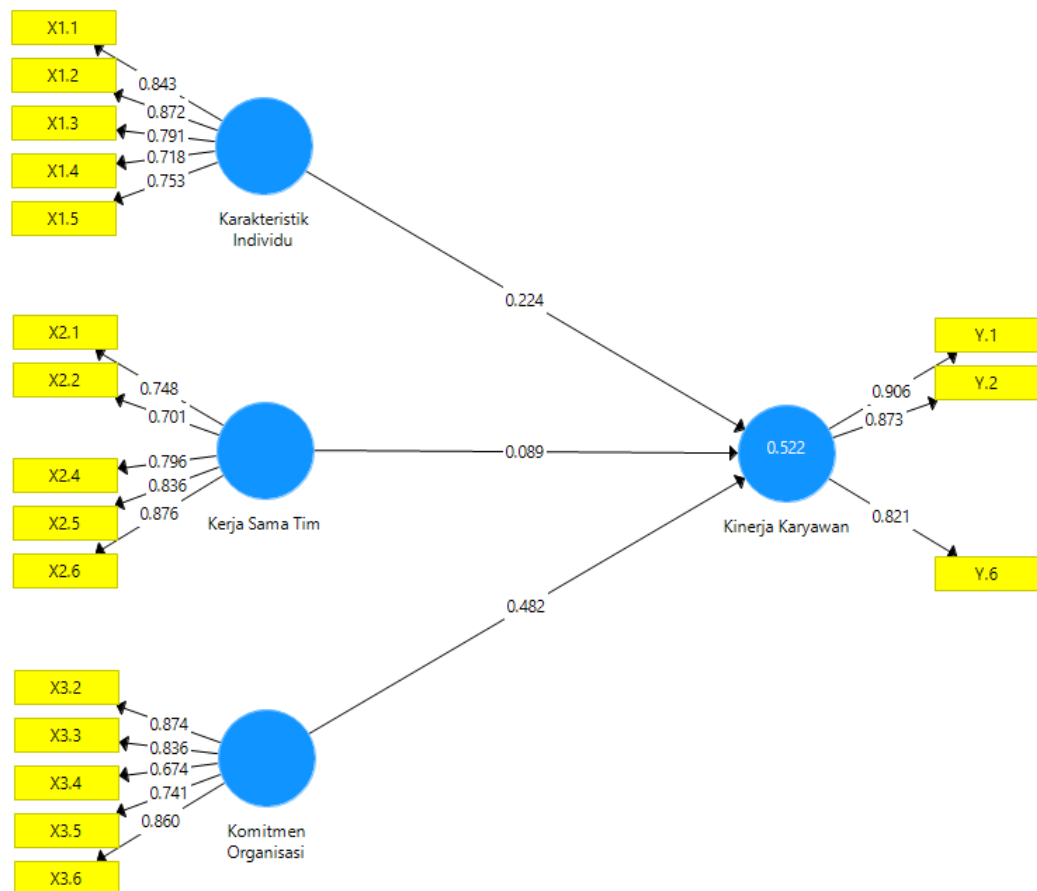
Analisis data memiliki peran penting dalam penelitian untuk memastikan apakah hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak. Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS 3.0 sebagai alat dalam melakukan analisis statistik. Data kuesioner yang telah dikumpulkan diolah lebih lanjut untuk memberikan hasil yang lebih jelas. Berikut adalah hasil analisis kuesioner melalui berbagai metode yang digunakan:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

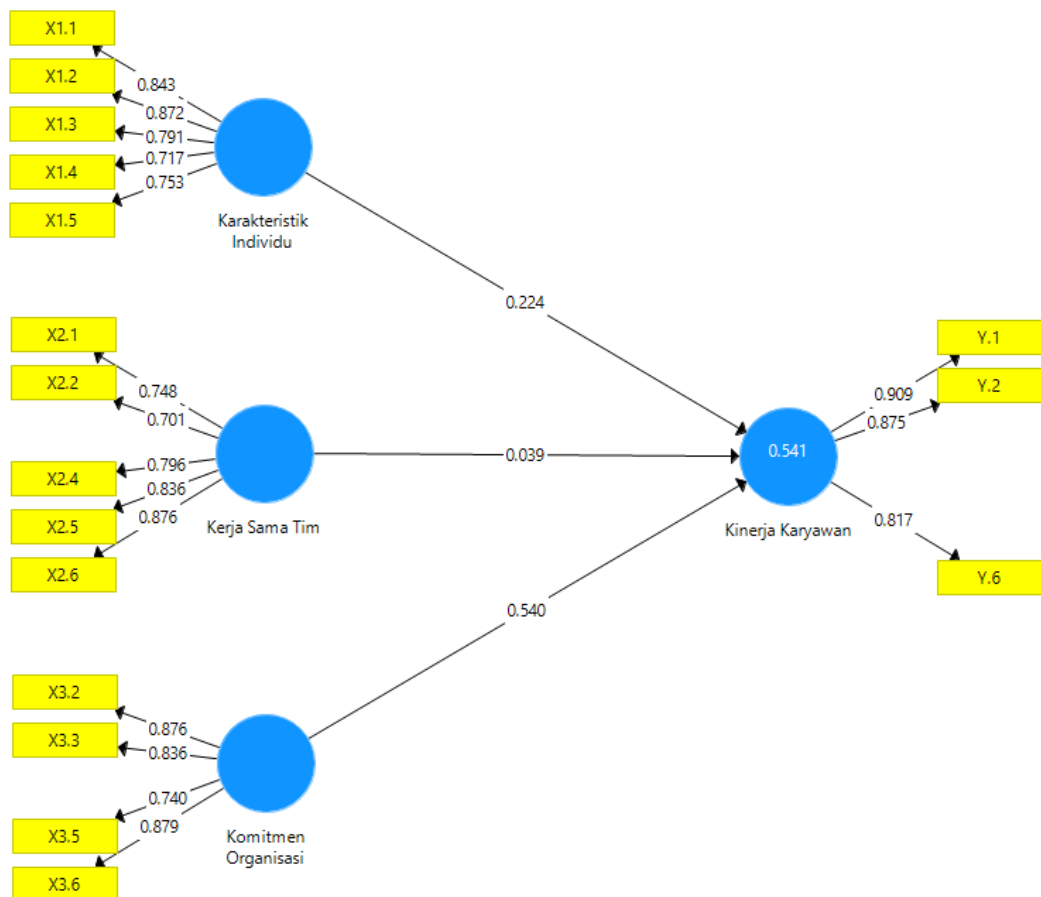
Outer model pada SmartPLS bertujuan untuk memeriksa apakah indikator sudah sesuai dan mampu merepresentasikan variabel yang akan diteliti. Fungsi utamanya adalah memastikan bahwa data valid dan dapat diandalkan untuk proses analisis. Dalam analisis outer model di SmartPLS, terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan, yaitu:



Gambar 4.1
Outer Model Sebelum Menghapus Outlier



Gambar 4.2
Outer Model Sebelum Menghapus Outlier Pertama



Gambar 4.3
Outer Model Setelah Menghapus Outlier Kedua

a) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen bertujuan untuk menilai apakah indikator-indikator pada konstruk laten memiliki hubungan yang baik satu sama lain. Pengukuran dilakukan dengan melihat nilai faktor loading indikator terhadap variabel laten. Indikator dianggap memiliki validitas yang baik jika koefisien faktor loading melebihi 0,70. Apabila seluruh indikator dalam penelitian menunjukkan nilai faktor loading lebih dari 0,70, maka indikator tersebut dapat dinyatakan valid dengan validitas konvergen yang memadai.

Tabel 4.3
Rekapitulasi Nilai *Outer Loading* Sebelum Menghapus Outlier

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
X1.1	0,802	Valid
X1.2	0,855	Valid
X1.3	0,777	Valid
X1.4	0,762	Valid
X1.5	0,782	Valid
X1.6	0,654	Tidak Valid
X2.1	0,739	Valid
X2.2	0,711	Valid
X2.3	0,654	Tidak Valid
X2.4	0,787	Valid
X2.5	0,834	Valid
X2.6	0,868	Valid
X3.1	0,673	Tidak Valid
X3.2	0,863	Valid
X3.3	0,828	Valid
X3.4	0,700	Valid
X3.5	0,748	Valid
X3.6	0,833	Valid
Y.1	0,825	Valid
Y.2	0,822	Valid
Y.3	0,692	Tidak Valid
Y.4	0,493	Tidak Valid
Y.5	0,678	Tidak Valid
Y.6	0,782	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, sejumlah indikator dengan nilai di bawah 0,7 tidak memenuhi kriteria. Indikator-indikator tersebut, yakni (X1.6, X2.3, X3.1, Y.3, Y.4, dan Y.5), akan dihapus. Oleh sebab itu, data yang tidak memenuhi kriteria akan dihilangkan, dan penyesuaian terhadap nilai *outer loading* akan dilakukan.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Nilai Outer Loading Perbaikan Pertama

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
X1.1	0,843	Valid
X1.2	0,872	Valid
X1.3	0,791	Valid
X1.4	0,718	Valid
X1.5	0,753	Valid
X2.1	0,748	Valid
X2.2	0,701	Valid
X2.4	0,796	Valid
X2.5	0,836	Valid
X2.6	0,876	Valid
X3.2	0,874	Valid
X3.3	0,836	Valid
X3.4	0,674	Tidak Valid
X3.5	0,741	Valid
X3.6	0,860	Valid
Y.1	0,906	Valid
Y.2	0,873	Valid
Y.6	0,821	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Merujuk pada tabel 4.4, indikator X3.4 masih memiliki nilai di bawah 0,7 dan tidak memenuhi kriteria yang ditentukan. Oleh karena itu, indikator tersebut akan dihapus. Data yang tidak memenuhi kriteria akan dihilangkan kembali, dan perbaikan pada nilai outer loading akan dilakukan.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Nilai Outer Loading Perbaikan Kedua

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
X1.1	0,843	Valid
X1.2	0,872	Valid
X1.3	0,791	Valid
X1.4	0,717	Valid
X1.5	0,753	Valid
X2.1	0,748	Valid
X2.2	0,701	Valid
X2.4	0,796	Valid
X2.5	0,836	Valid
X2.6	0,876	Valid
X3.2	0,876	Valid
X3.3	0,836	Valid
X3.5	0,740	Valid
X3.6	0,879	Valid
Y.1	0,909	Valid
Y.2	0,875	Valid
Y.6	0,817	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5, semua variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,7, sehingga indikator-indikatornya dinyatakan valid dan cocok digunakan dalam penelitian. Validitas konvergen juga dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai AVE lebih dari 0,50, maka model dianggap memiliki validitas konvergen yang baik, yang berarti konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah rata-rata variabel indikator yang diukur.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Karakteristik Individu	0,635	> 0,50	Valid
Kerja Sama Tim	0,630	> 0,50	Valid
Kinerja Karyawan	0,753	> 0,50	Valid
Komitmen Organisasi	0,696	> 0,50	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.6, seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan dan dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan dievaluasi dengan mengukur sejauh mana perbedaan antara satu konstruk dan konstruk lainnya dalam model. Penilaian dilakukan menggunakan nilai cross loading, di mana validitas diskriminan terpenuhi jika beban pada konstruk yang sedang diukur lebih besar dibandingkan beban pada konstruk lainnya dalam model.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Nilai *Cross Loading*

	Karakteristik Individu	Kerja Sama Tim	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
X1.1	0,843	0,619	0,635	0,647
X1.2	0,872	0,600	0,581	0,634
X1.3	0,791	0,574	0,356	0,445
X1.4	0,717	0,404	0,264	0,285
X1.5	0,753	0,461	0,328	0,325
X2.1	0,636	0,748	0,427	0,512
X2.2	0,495	0,701	0,291	0,502
X2.4	0,537	0,796	0,558	0,680
X2.5	0,515	0,836	0,534	0,712
X2.6	0,556	0,876	0,533	0,623
X3.2	0,640	0,659	0,624	0,876
X3.3	0,527	0,639	0,533	0,836
X3.5	0,518	0,657	0,526	0,740
X3.6	0,447	0,640	0,661	0,879
Y.1	0,479	0,502	0,909	0,602
Y.2	0,563	0,480	0,875	0,560
Y.6	0,500	0,594	0,817	0,679

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi validitas diskriminan. Hal ini terlihat dari nilai cross loading setiap indikator yang lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, indikator tersebut dapat dinyatakan valid.

c) Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Composite Reliability (CR) dan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas data dengan mengukur tingkat konsistensi internal. Sebuah variabel dianggap reliabel apabila kedua nilai tersebut $> 0,70$ yang menunjukkan konsistensi yang dapat diterima. Di antara keduanya, *Composite Reliability* lebih sering digunakan karena dianggap lebih representatif dalam mencerminkan konsistensi indikator pada suatu konstruk.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Karakteristik Individu	0.897	$> 0,70$	Reliabel
Kerja Sama Tim	0.894	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.901	$> 0,70$	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.901	$> 0,70$	Reliabel

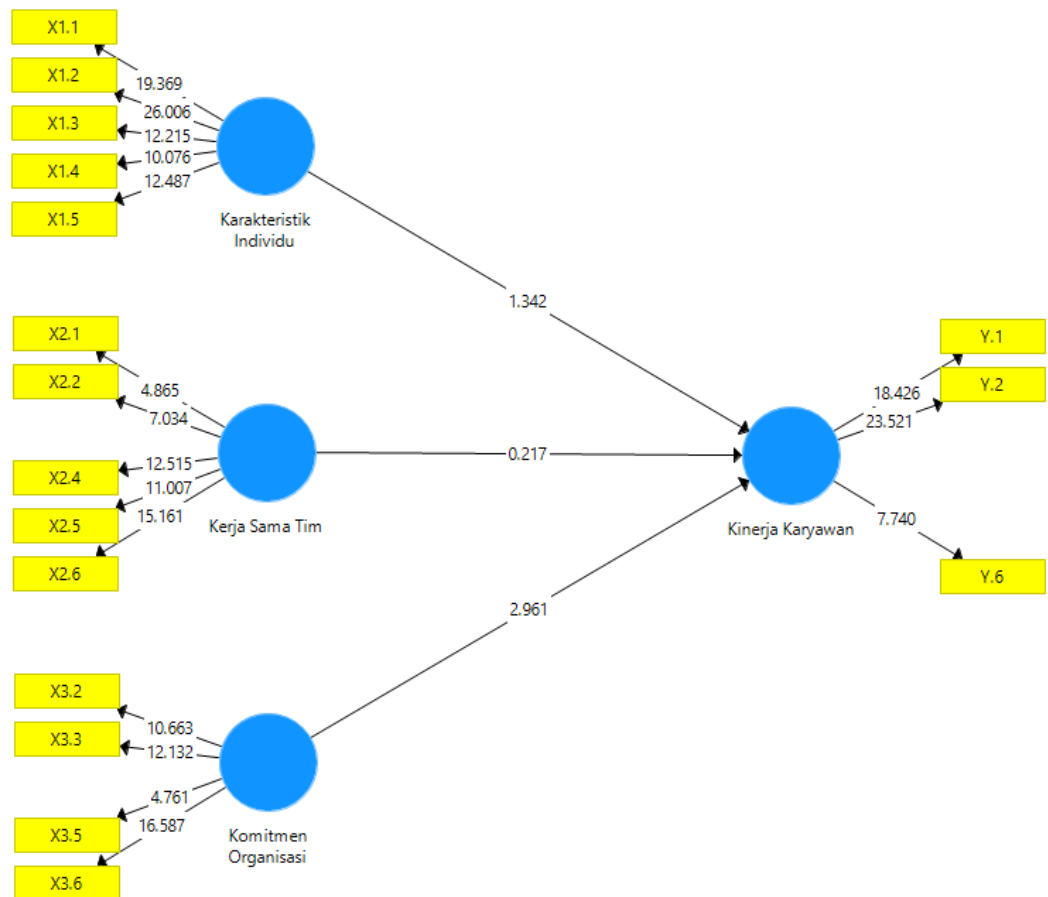
Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.8, seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* yang melebihi 0,70. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel telah memenuhi standar reliabilitas yang ditetapkan dan dinyatakan konsisten.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten dalam penelitian. Analisis ini menilai bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Indikator seperti R-Square dan *Predictive Relevance* (Q^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana

model dapat memprediksi hasil dengan akurat, sehingga memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang keterkaitan antar variabel dalam penelitian.



Gambar 4.4
Outer Model pada Inner Model

a) *Coefficient Determination* (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen serta mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadapnya. Nilai R^2 berada dalam kisaran 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilainya, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Model

dengan R^2 sebesar 0,75 dikategorikan sangat kuat, R^2 sebesar 0,50 dianggap moderat atau sedang, sementara R^2 sebesar 0,25 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan yang lemah.

Tabel 4.9
Rekapitulasi *Coefficient Determination* (R^2)

Variabel	R-square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0,541	Moderat

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9, nilai R-square untuk variabel "Kinerja Karyawan" adalah sebesar 0,541 atau 54,1%, yang termasuk dalam kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sekitar 54,1% pengaruh variabel independen terhadap variabel "Kinerja Karyawan". Variabel independen yang dimaksud meliputi karakteristik individu, kerja sama tim, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, model ini memiliki tingkat kecukupan yang baik dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

b) *Predictive Relevance* (Q^2)

Predictive relevance (Q^2) adalah cara untuk menilai sejauh mana model struktural dapat memprediksi konstruk endogen. Model dianggap memiliki relevansi prediktif jika nilai Q^2 lebih besar dari 0, sedangkan nilai Q^2 di bawah 0 menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif terhadap konstruk endogen.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{ Kinerja Karyawan}) \\
 &= 1 - (1 - 0,541)
 \end{aligned}$$

$$= 1 - (0,459)$$

$$= 0,541$$

Berdasarkan hasil perhitungan, model memiliki nilai Q^2 sebesar 0,541, yang menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik untuk konstruk endogen, dengan kemampuan prediksi yang memadai terhadap variabel "Kinerja Karyawan".

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel laten dalam model bersifat signifikan. Penentuan ini didasarkan pada nilai t-statistics dan p-value. Hubungan dianggap signifikan jika t-statistics lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, serta p-value lebih kecil dari 0,05 (Ghozali dan Latan, 2020). Dalam kondisi ini, hipotesis diterima karena mendukung model. Sebaliknya, jika t-statistics kurang dari 1,96 atau p-value lebih besar dari 0,05, hubungan tersebut dianggap tidak signifikan, dan hipotesis ditolak. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa hubungan antar variabel adalah nyata dan memiliki dampak yang relevan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu -> Kinerja Karyawan	0.224	0.215	0.167	1.342	0.180
Kerja Sama Tim -> Kinerja Karyawan	0.039	0.062	0.180	0.217	0.828
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.540	0.519	0.182	2.961	0.003

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.10, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a) Karakteristik individu menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh ini tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,224, dengan t-statistic sebesar 1,342 dan p-value 0,180. Karena t-statistic lebih kecil dari (1,96) dan p-value lebih besar dari 0,05, maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Hipotesis saya yang berbunyi H01 karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa karakteristik individu memang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang saya ajukan dapat diterima. Selanjutnya, hipotesis saya yang berbunyi Ha1 karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa karakteristik individu memang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang saya ajukan tidak dapat diterima.

- b) Kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruh tersebut juga tidak signifikan. Dengan nilai original sample sebesar 0,039, t-statistic sebesar 0,217, dan p-value sebesar 0,828, pengaruh ini tidak memenuhi kriteria signifikansi. Karena t-statistic lebih kecil dari (1,96) dan p-value lebih besar dari 0,05, maka H02 diterima dan Ha2 ditolak. Hipotesis saya yang berbunyi H02 kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa kerja sama tim memang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang saya ajukan dapat diterima. Selanjutnya, hipotesis saya yang berbunyi Ha2 kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa kerja sama tim memang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang saya ajukan tidak dapat diterima.
- c) Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai original sample sebesar 0,540, dengan t-statistic sebesar 2,961 dan p-value 0,003. Karena t-statistic lebih besar dari (1,96) dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hipotesis saya yang berbunyi H03 komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi ternyata memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang saya ajukan tidak dapat diterima. Selanjutnya, hipotesis saya yang berbunyi Ha3 komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang saya ajukan dapat diterima.

D. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar

Penelitian ini mengungkapkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Nilai original sample sebesar 0,224, t-statistic 1,342, dan p-value 0,180 menunjukkan bahwa hubungan ini tidak memenuhi kriteria signifikan ($t\text{-statistic} < 1,96$ dan $p\text{-value} > 0,05$). Dengan demikian, H01 diterima dan Ha1 ditolak, karena hasilnya tidak cukup kuat untuk menunjukkan dampak karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan ini mencerminkan adanya variasi karakteristik individu di lingkungan kerja, yang menjadi hal nyata dalam setiap organisasi. Setiap karyawan memiliki kepribadian, motivasi, dan kemampuan yang beragam, seperti dijelaskan oleh Hanifah (2019) dalam Kunanti et al. (2022). Sebagian karyawan mungkin bekerja cepat dan efisien, sementara lainnya membutuhkan waktu lebih lama.

Perbedaan ini bisa memengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan. Meski begitu, hasil ini mendukung penelitian Putri & Siagian (2023), yang juga menemukan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti sistem kerja atau lingkungan tim, mungkin memiliki peran lebih besar dalam memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Memahami variasi ini penting agar organisasi dapat mengelola potensi karyawan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan nilai original sample sebesar 0,039, t-statistic sebesar 0,217, dan p-value sebesar 0,828, hasil ini tidak memenuhi kriteria signifikansi ($t\text{-statistic} < 1,96$ dan $p\text{-value} > 0,05$). Oleh karena itu, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Karena tidak terdapat bukti yang cukup kuat untuk mendukung pengaruh signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Fenomena ini dapat dijelaskan dengan merujuk pada pentingnya kerja sama tim dalam menciptakan sinergi, membangun kepercayaan, dan mencapai tujuan bersama, seperti yang dikemukakan oleh Hamiruddin et al. (2019) dalam Hermanto (2020). Namun, di beberapa kondisi tertentu, termasuk di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar, perbedaan karakteristik individu karyawan dan kurang optimalnya kerja sama tim dapat membatasi dampaknya pada kinerja tim secara keseluruhan. Faktor

lain, seperti sistem kerja yang efisien atau kemampuan individu yang bervariasi, tampaknya lebih dominan memengaruhi hasil kerja. Selain itu, hasil ini konsisten dengan temuan Abdillah dan Sari (2023), yang menyatakan bahwa kerja sama tim tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kerja sama tim penting, organisasi perlu fokus pada langkah-langkah strategis seperti peningkatan pelatihan, komunikasi yang lebih efektif, dan pengembangan lingkungan kerja yang harmonis untuk memastikan kerja sama tim dapat dioptimalkan guna mendukung kinerja karyawan secara maksimal. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,540, t-statistic 2,961, dan p-value 0,003. Karena memenuhi kriteria signifikansi ($t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin optimal pula kinerjanya. Komitmen mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mendukung tujuan organisasi dan memilih untuk tetap menjadi bagian darinya (Busro, 2018 dalam Enjellina et al., 2020). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, tingkat absensi rendah, dan loyalitas yang kuat. Sebaliknya, kurangnya komitmen dapat menghambat efisiensi kerja, meningkatkan biaya operasional, dan memperlambat pencapaian tujuan. Hasil ini juga konsisten dengan temuan

Jamal et al. (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, membangun komitmen yang kuat menjadi strategi penting bagi organisasi dalam mendorong keberlanjutan, pertumbuhan, serta keberhasilan operasional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar di Kota Semarang, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,224, t-statistic sebesar 1,342, dan p-value sebesar 0,180, yang tidak memenuhi kriteria signifikansi ($t\text{-statistic} < 1,96$ dan $p\text{-value} > 0,05$). Dengan demikian, H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik individu, seperti kepribadian, motivasi, dan kemampuan, tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.
2. Kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut juga tidak signifikan. Dengan nilai original sample sebesar 0,039, t-statistic sebesar 0,217, dan p-value sebesar 0,828, hubungan ini tidak memenuhi kriteria signifikansi ($t\text{-statistic} < 1,96$ dan $p\text{-value} > 0,05$). Oleh karena itu, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, mencerminkan bahwa kurang optimalnya kerja sama tim serta variasi dalam karakteristik individu dapat membatasi dampak positif kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,540, t-statistic sebesar 2,961, dan p-value sebesar 0,003, yang memenuhi kriteria signifikansi ($t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi menunjukkan kinerja yang lebih baik, produktivitas yang meningkat, serta loyalitas yang lebih tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah rekomendasi yang disusun dalam penelitian ini:

1. Peningkatan karakteristik individu karyawan, organisasi diharapkan dapat memberikan program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan karyawan, serta menyediakan mentoring agar karyawan dapat mengembangkan potensinya secara maksimal.
2. Optimalisasi kerja sama tim, upaya untuk meningkatkan kerja sama tim dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi antar anggota, serta kegiatan tim building yang rutin. Dengan ini, sinergi dan kepercayaan antar anggota tim dapat tercipta sehingga efisiensi kerja meningkat.
3. Memperkuat komitmen organisasi, organisasi perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen karyawan, seperti memberikan penghargaan atas prestasi mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif. Pendekatan ini dapat memperkuat loyalitas karyawan dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.

4. Pengembangan sistem dan fasilitas kerja, peningkatan sistem kerja yang lebih efisien, seperti digitalisasi proses kerja, serta penyediaan fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.
5. Rujukan untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengeksplorasi variabel lain yang relevan, seperti strategi pemasaran atau efektivitas program pelatihan. Selain itu, metode penelitian yang lebih variatif juga dapat diterapkan untuk menghasilkan analisis yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan". *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170-183.
- Alhamidi, E. M. (2023). "Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88-96.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). "Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529-539.
- Budiarto, Y., & Astuti, D. (2023). "Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *JESYA*, 6(1), 841-848.
- Daud, K. A., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2021). "Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung". *Jurnal EMBA*, 9(2), 724-735.
- Dewi, N. A. F. (2022). *Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suparma Tbk Surabaya* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).
- Enjellina, Syawaluddin, & Putra, A. (2020). "Pengaruh Kinerja Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Pt. Sumber Lautan Rezeki". *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(2), 33-42.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hermanto, H. (2020). *Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Iswan, J., Cahya, D. D., Kurniawan, M., & Akila. (2024). "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai IPC Terminal Petikemas". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 33-45.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). "Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan". *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38-44.

- Jenita, N. K., Astiti, N. P., & Adhika, I. N. (2023). "Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar". *Jurnal EMAS*, 4(1), 81-93.
- Kaimuddin, F. A., Daholu, A., & Suriadi. (2024). "Value Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandala Elektronik Baubauvalue Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandala Elektronik". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1-9.
- Kunanti, W. S., Nasharuddin, Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari)". *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15-26.
- Luruk, O., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Timuneno, T. (2024). "Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN Sub Ulp Betun". *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(1), 171-181.
- Nursyamsi, D., Sukomo, & Herlina, E. (2022). "Pengaruh Pengawasan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Al-Arif Kab. Ciamis)". *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 29-39.
- Priyanto, M., & Sudrartono, T. (2021). "Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian Di Toko Mingka Bandung". *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 2(1), 57-66.
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. (2021). "Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi". *FRIMA: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4, 559-566.
- Putri, A. S., & Siagian, M. (2023). "Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam". *eCo-Buss*, 5(3), 935-945.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). "Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi". *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293-305.
- Rahayu, C. N., & Susanto. (2024). "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cds Asia". *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(1), 11-22.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-23.

- Rihayana, I. G., Suardhika, I. N., Darmawan, R., & Juniarta, K. (2023). "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Nyaman Hotel Bali". *Widya Amerta*, 10(1), 62-76.
- Sari, R. A., Murwaningsih, T., & Rapih, S. (2019). "Pengaruh Teamwork Dan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri". *JIKAP: Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(2), 49-57.
- Sembiring, R., Winarto, & Sianipar, N. S. (2020). "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)". *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21-30.
- Setyawan, P. C., & Bagis, F. (2021). "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga)". *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(2), 43-56.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif". *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 161-166.
- Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). "Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya". *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 8865-8877.
- Via, N. (2024). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Di Kota Semarang

A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i '

- STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor 1
- TS = Tidak Setuju dengan nilai skor 2
- KS = Kurang Setuju dengan nilai skor 3
- S = Setuju dengan nilai skor 4
- SS = Sangat Setuju dengan nilai skor 5

B. Karakteristik Responden

1. Nama Lengkap :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :

Daftar Pernyataan

Karakteristik Individu

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik untuk mendukung misi Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.					
2	Saya dapat belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap tugas baru yang relevan dengan tujuan yayasan.					
3	Saya menghargai integritas dan kejujuran dalam bekerja untuk mendukung visi yayasan.					
4	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan untuk mendukung misi yayasan.					
5	Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan saya di yayasan.					
6	Saya memiliki keinginan kuat untuk berkembang dalam karier saya di yayasan.					

Kerja Sama Tim

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha fokus pada tujuan tim dalam setiap tugas yang saya kerjakan di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.					
2	Saya memahami dengan jelas tujuan tim dan berusaha mencapainya bersama anggota tim lainnya di yayasan.					
3	Kami saling memberi dorongan positif saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan di yayasan.					
4	Saya merasa bahwa kerjasama antar anggota tim sangat kuat dan harmonis di Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.					
5	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saya untuk memastikan tugas selesai dengan baik di yayasan.					
6	Kami memiliki strategi yang baik dalam berkoordinasi untuk menyelesaikan tugas secara efisien di yayasan.					

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan yayasan.					
2	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh yayasan.					
3	Saya berkomitmen untuk tetap bekerja di yayasan dalam jangka panjang.					
4	Saya merasa bahwa menjadi anggota yayasan adalah kebutuhan bagi saya.					
5	Saya selalu berusaha bertindak sesuai dengan tujuan dan misi yayasan.					
6	Saya merasa didukung oleh yayasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya.					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu memastikan bahwa hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan oleh yayasan.					
3	Saya mampu mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan.					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efisien dan hemat biaya.					
5	Saya merasa bahwa pengawasan yang diberikan di yayasan membantu saya dalam meningkatkan kinerja.					
6	Saya merasa bahwa hubungan antar karyawan di yayasan mendukung lingkungan kerja yang positif.					

Lampiran 2

IDENTITAS 80 RESPONDEN

No	Usia	Jenis Kelamin	No	Usia	Jenis Kelamin
1	41-50 Tahun	Perempuan	41	41-50 Tahun	Perempuan
2	41-50 Tahun	Perempuan	42	20-30 Tahun	Perempuan
3	41-50 Tahun	Perempuan	43	20-30 Tahun	Perempuan
4	41-50 Tahun	Perempuan	44	20-30 Tahun	Perempuan
5	20-30 Tahun	Perempuan	45	31-40 Tahun	Perempuan
6	41-50 Tahun	Perempuan	46	20-30 Tahun	Perempuan
7	41-50 Tahun	Perempuan	47	20-30 Tahun	Perempuan
8	20-30 Tahun	Perempuan	48	20-30 Tahun	Perempuan
9	41-50 Tahun	Perempuan	49	41-50 Tahun	Perempuan
10	20-30 Tahun	Perempuan	50	31-40 Tahun	Perempuan
11	41-50 Tahun	Perempuan	51	>51 Tahun	Perempuan
12	31-40 Tahun	Perempuan	52	31-40 Tahun	Laki-laki
13	31-40 Tahun	Perempuan	53	31-40 Tahun	Laki-laki
14	31-40 Tahun	Perempuan	54	41-50 Tahun	Laki-Laki
15	20-30 Tahun	Perempuan	55	31-40 Tahun	Laki-Laki
16	41-50 Tahun	Perempuan	56	>51 Tahun	Laki-laki
17	41-50 Tahun	Perempuan	57	41-50 Tahun	Laki-laki
18	41-50 Tahun	Perempuan	58	41-50 Tahun	Laki-Laki
19	41-50 Tahun	Perempuan	59	41-50 Tahun	Laki-Laki
20	31-40 Tahun	Perempuan	60	41-50 Tahun	Laki-laki
21	41-50 Tahun	Perempuan	61	41-50 Tahun	Perempuan
22	31-40 Tahun	Perempuan	62	31-40 Tahun	Laki-laki
23	41-50 Tahun	Perempuan	63	41-50 Tahun	Perempuan
24	20-30 Tahun	Perempuan	64	31-40 Tahun	Perempuan
25	41-50 Tahun	Perempuan	65	20-30 Tahun	Laki-laki
26	41-50 Tahun	Perempuan	66	41-50 Tahun	Laki-Laki
27	31-40 Tahun	Perempuan	67	31-40 Tahun	Perempuan
28	41-50 Tahun	Perempuan	68	20-30 Tahun	Perempuan
29	41-50 Tahun	Perempuan	69	20-30 Tahun	Perempuan
30	20-30 Tahun	Perempuan	70	41-50 Tahun	Laki-Laki
31	41-50 Tahun	Perempuan	71	41-50 Tahun	Laki-Laki
32	20-30 Tahun	Perempuan	72	>50 Tahun	Laki-Laki
33	41-50 Tahun	Perempuan	73	31-40 Tahun	Laki-Laki
34	41-50 Tahun	Peremouan	74	41-50 Tahun	Laki-laki
35	20-30 Tahun	Perempuan	75	41-50 Tahun	Perempuan
36	41-50 Tahun	Perempuan	76	41-50 Tahun	Perempuan
37	31-40 Tahun	Perempuan	77	31-40 Tahun	Perempuan

38	41-50 Tahun	Perempuan	78	20-30 Tahun	Laki-laki
39	20-30 Tahun	Perempuan	79	20-30 Tahun	Laki-Laki
40	41-50 Tahun	Perempuan	80	20-30 Tahun	Laki-Laki

Lampiran 3

TABULASI DATA JAWABAN 80 RESPONDEN

a. Karakteristik Individu (X1)

NO	KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)						JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	5	5	5	4	27
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	5	4	4	4	26
4	3	4	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	4	4	5	26
7	4	3	4	4	4	4	23
8	4	3	4	4	4	4	23
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	5	5	5	4	27
12	4	4	5	5	5	4	27
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	4	4	4	5	5	26
15	4	4	4	4	4	3	23
16	3	4	4	4	4	4	23
17	4	3	4	4	4	5	24
18	4	4	5	5	5	5	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	1	3	4	4	4	4	20
22	4	4	4	5	5	4	26
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	5	25
25	4	4	5	4	4	4	25
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	3	3	4	4	4	21
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	5	5	26

33	4	4	5	4	4	4	25
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	5	5	5	4	27
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	5	4	5	4	5	27
38	4	4	5	5	5	5	28
39	4	4	4	5	5	5	27
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	2	2	3	4	4	4	19
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	4	5	4	5	4	26
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	4	4	5	4	5	25
57	4	4	5	5	4	4	26
58	5	4	4	4	4	4	25
59	5	5	5	4	5	4	28
60	4	4	4	5	4	5	26
61	4	4	5	4	4	3	24
62	5	4	5	5	5	4	28
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	5	4	5	5	27
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	4	5	5	5	5	29
73	4	4	4	4	4	4	24

74	4	4	4	4	4	4	24
75	5	5	5	5	5	5	30
76	5	4	4	4	4	5	26
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	5	4	4	4	25
79	5	5	4	5	4	5	28
80	4	5	4	4	5	4	26

b. Kerja Sama Tim (X2)

NO	KERJA SAMA TIM (X2)						JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	5	4	4	25
2	4	4	4	3	4	4	23
3	4	4	5	5	4	4	26
4	4	3	4	3	4	4	22
5	4	4	5	3	5	4	25
6	4	4	5	3	4	3	23
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	3	4	3	4	3	21
9	4	4	4	3	4	3	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	5	5	5	5	5	29
12	4	4	5	3	5	3	24
13	4	4	5	4	5	5	27
14	4	5	5	4	4	4	26
15	4	3	4	3	3	3	20
16	4	3	4	3	4	3	21
17	4	4	4	4	4	3	23
18	5	4	4	4	5	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	1	1	3	3	15
22	4	4	4	4	5	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	5	5	4	5	27
25	4	4	4	4	4	3	23
26	3	3	5	5	5	5	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	5	5	26

29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	3	2	2	2	2	14
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	3	5	3	23
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	5	5	4	5	4	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	4	5	5	4	5	28
37	4	4	4	5	4	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	4	4	5	5	4	27
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	3	3	22
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	5	4	4	4	25
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	3	4	3	22
50	1	3	3	2	1	1	11
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	4	5	5	5	28
53	4	4	4	5	4	4	25
54	5	5	5	5	5	5	30
55	3	4	4	4	4	4	23
56	4	4	5	3	4	4	24
57	4	4	4	5	4	5	26
58	5	4	5	4	4	4	26
59	5	4	4	5	5	5	28
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	5	4	4	25
62	5	4	4	4	4	4	25
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	3	4	4	4	4	23
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	5	5	4	5	4	27
69	4	4	4	4	4	4	24

70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	3	4	3	22
72	5	5	5	4	5	5	29
73	4	4	4	4	5	5	26
74	4	4	4	4	4	4	24
75	5	3	5	3	3	5	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	3	3	4	4	3	3	20
78	4	4	4	4	5	4	25
79	4	4	2	4	4	4	22
80	4	4	4	4	5	4	25

c. Komitmen Organisasi (X3)

NO	KOMITMEN ORGANISASI (X3)						JUMLAH
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	3	4	4	4	5	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	3	4	4	24
4	4	3	4	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	5	5	4	4	27
7	4	4	3	3	4	3	21
8	3	4	3	3	4	4	21
9	4	4	3	4	4	3	22
10	4	4	3	4	4	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	5	4	5	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	3	3	4	3	3	20
16	3	3	3	3	4	4	20
17	4	4	4	5	4	4	25
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	5	25
20	5	5	5	5	4	4	28
21	4	1	1	4	4	1	15
22	4	4	4	4	5	5	26
23	5	5	5	5	5	5	30
24	2	4	5	4	4	5	24

25	4	4	3	3	4	4	22
26	4	4	4	4	5	5	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	4	3	3	3	3	19
30	2	2	2	3	3	3	15
31	3	4	4	4	3	3	21
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	4	4	4	23
34	5	4	3	5	5	5	27
35	4	3	4	3	5	4	23
36	4	5	4	4	4	4	25
37	4	5	5	5	4	5	28
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	4	4	4	4	4	25
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	3	3	4	4	20
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	4	4	4	4	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	4	4	4	4	4	23
47	3	4	4	4	4	4	23
48	3	4	4	4	4	4	23
49	4	4	3	3	4	4	22
50	1	1	1	1	1	1	6
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	5	5	4	5	5	28
53	4	4	5	4	5	4	26
54	5	4	5	3	4	4	25
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	5	4	3	24
57	5	4	4	5	4	4	26
58	4	4	4	3	4	4	23
59	4	5	5	4	5	4	27
60	5	4	4	4	4	4	25
61	3	4	3	3	4	4	21
62	4	5	4	4	4	4	25
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	3	4	3	4	4	22
65	4	4	3	4	4	4	23

66	4	4	3	4	4	5	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	5	5	4	5	4	27
69	3	4	2	3	4	4	20
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	5	25
74	4	4	4	4	4	4	24
75	3	3	2	4	5	3	20
76	3	4	3	3	4	4	21
77	4	4	4	3	3	4	22
78	4	4	3	3	4	4	22
79	5	5	4	4	5	5	28
80	4	4	4	4	4	5	25

d. Kinerja Karyawan (Y)

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)						JUMLAH
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	5	5	26
2	4	3	4	4	4	4	23
3	4	4	4	5	5	4	26
4	4	3	3	5	4	4	23
5	3	3	3	4	4	4	21
6	4	4	5	3	3	4	23
7	4	3	3	4	3	4	21
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	S	3	4	20
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	3	4	4	4	4	22
12	4	4	4	4	3	4	23
13	4	4	4	5	4	5	26
14	4	4	4	5	5	5	27
15	3	3	3	4	3	3	19
16	4	3	4	4	4	4	23
17	3	2	3	3	3	5	19
18	5	4	4	4	4	4	25
19	5	5	4	4	4	4	26
20	4	4	4	4	4	4	24

21	1	1	4	4	4	1	15
22	5	3	4	4	5	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	5	5	4	4	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	4	4	4	27
27	5	5	5	4	4	4	27
28	5	5	5	5	5	5	30
29	3	3	4	4	3	3	20
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	4	4	4	3	4	23
34	2	3	5	5	3	4	22
35	5	4	4	5	3	4	25
36	4	4	4	5	5	4	26
37	4	4	5	4	4	5	26
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	5	5	5	27
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	3	3	3	3	20
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	3	4	4	4	4	23
44	4	3	4	4	4	4	23
45	4	4	4	4	3	3	22
46	4	3	4	4	4	4	23
47	4	3	4	4	4	4	23
48	4	3	4	4	4	4	23
49	4	3	4	4	4	4	23
50	1	1	2	4	1	1	10
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	5	5	5	5	29
53	4	4	4	4	5	5	26
54	4	4	5	5	4	4	26
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	2	3	5	3	5	21
57	4	4	4	4	5	5	26
58	4	4	4	4	3	5	24
59	4	4	4	5	5	5	27
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24

62	4	4	5	4	4	4	25
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	3	4	4	4	4	23
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	5	4	5	4	4	26
69	4	4	4	4	3	4	23
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	3	3	22
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	3	4	23
74	4	4	4	4	4	4	24
75	5	5	4	5	2	4	25
76	4	4	4	5	4	4	25
77	3	3	4	4	3	4	21
78	4	4	4	4	4	5	25
79	5	5	4	5	4	5	28
80	5	5	4	5	4	5	28

PERNYATAAN PLAGIATISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Siti Fatonah

NIM : 21510074

Program Studi : Manajemen

Surel : sitielvina27@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar - benar hasil karya sendiri, baik bagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain,
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku,
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ungaran, 13 Juni 2025

Yang Membuat Menyatakan


Siti Fatonah
(21510074)



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 20 Juni 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 191/A.I/6/IX/2024 tanggal 21 September 2024 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Siti Fatonah
NIM : 21510074
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Di Kota Semarang

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	21 September 2024	Dosen pembimbing
02	Penyusunan Proposal Skripsi	24 Januari 2025	Ujian Proposal
03	Instrumen penelitian	14-28 Februari 2025	Kuesioner
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian		
05	Pengumpulan Data	1-15 Maret 2025	Mengumpulkan data
06	Analisis Data	16-25 Maret 2025	Mengolah data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	20 Juni 2025	Ujian Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Fajar Suryatama, S Sos., SE., MM
NIDN : 0622047503

Pembimbing Pendamping,

Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN : 061408660



Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 20 Juni 2025 pukul 10.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 196/A.I/5/VI/2025 tanggal 17 Juni 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Utama
Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : Nunuk Suprptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Siti Fatonah

NIM : 21510074

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Kerja Sama Tim Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Ziswaf Masjid Pelajar Di Kota Semarang

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM

Fajar Suryatama, S Sos., SE., MM

Nunuk Suprptini, SE., MM

NIDN : 0606096201

NIDN : 0622047503

NIDN : 0614086601



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rahman, S.E., M.E.

NIDN : 0614068702



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Siti fatonah
NIM : 21510074
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
Pembimbing Pendamping : Nunuk Suprptini, SE., MM
Judul Skripsi :

KPT

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	11/10/24	Rencana skripsi	[Signature]
2	11/12/24	Lajut Bab II ke III	[Signature]
3	13/12/24	Revisi BAB I, lanjut BAB II & III	[Signature]
4	8/1/25	Revisi & Uraian	[Signature]
5	13/1/25	Revisi proposal.	[Signature]
6	16/01/25	Proposal siap diujikan	[Signature]
7	18/01/25	Acc proposal & daftar ujian Proposal.	[Signature]
8	7-2-2024	Acc proposal	[Signature]
9	24-04-2024	Inner. (Revisi BAB II)	[Signature]
10	07-05-2025	Revisi BAB II	[Signature]
11	19-05-2025	Kerum. Ho & Ho	[Signature]
12	26-05-2025	Bab 4 & 5 siap diujikan	[Signature]
13	09-06-2025	Revisi Skripsi	[Signature]
14	13-06-2025	Acc Skripsi	[Signature]
15	21-06-2025	acc skripsi	[Signature]
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi
[Signature]
Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
NIDN.0617028803