E-ISSN: 3025-0994
Halaman 11-20
Volume 3 Nomor 1 Tahun 2025

Optimization of Student Executive Body Organization Through Human Resource Performance

Fadqham Dhiwa Nusantara[1], Laila Nur Aini[2], Muhammad Fatih Farras[3], Thohal Fasyni[4], Ratih Ayu Sekarini[5]

[1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen, Universitas Islam Jakarta
E-mail: dhiwakelompoksatu@gmail.com

Abstrak

Universitas merupakan tempat yang sangat penting dalam perkembangan individu, bukan hanya dari segi akademik, tetapi juga dalam pengembangan potensi non akademik. Hal tersebut harus dilakukan supaya tidak menjadi mahasiswa yang minim pengetahuan, minim pengalaman, dan minim keahlian. Organisasi kemahasiswaan juga berfungsi sebagai wadah dari minat dan bakat untuk Mahasiswa aktif di Kampus. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran motivasi, pelatihan, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Jakarta. Pendekatan kualitatif, memanfaatkan wawancara dan observasi dengan anggota BEM untuk mendapatkan wawasan tentang motivasi mereka, pengalaman pelatihan, dan budaya organisasi yang berlaku. Temuan menunjukkan bahwa kerangka motivasi yang kuat, program pelatihan yang relevan, dan budaya organisasi yang positif berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan keterlibatan anggota BEM. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan 4 orang subjek yang sebelumnya aktif di BEM FE, dengan melakukan wawancara mendalam dan menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berperan krusial dalam optimalisasi pengorganisasian BEM untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Melalui kinerja sumber daya manusia menunjukan bahwa motivasi, pelatihan, dan budaya organisasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Jakarta. Dengan membangun motivasi yang kuat, menyediakan pelatihan yang relevan, dan mengembangkan budaya positif, BEM dapat berfungsi sebagai agen perubahan yang signifikan bagi mahasiswa dan fakultas secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Kinerja, Sumber Daya Manusia, Organisasi*

Abstract

Universities are very important places in individual development, not only in terms of academics but also in the development of non-academic potential. This must be done so that one does not become a student with minimal knowledge, minimal experience, and minimal skills. Student organizations also serve as a platform for the interests and talents of active students on campus. This research aims to identify the roles of motivation, training, and organizational culture in improving the performance of the

Student Executive Board (BEM) of the Faculty of Economics at the Islamic University of Jakarta. A qualitative approach, utilizing interviews and observations with BEM members to gain insights into their motivation, training experiences, and the prevailing organizational culture. The findings indicate that a strong motivational framework, relevant training programs, and a positive organizational culture significantly contribute to the productivity and engagement of BEM members. With a qualitative approach, this research involved 4 subjects who were previously active in the BEM FE, conducting in-depth interviews and using thematic analysis. The research results show that these factors play a crucial role in optimizing the organization of the Student Executive Board (BEM) to achieve the organization's goals efficiently and effectively. Through human resource performance, it shows that motivation, training, and organizational culture play a crucial role in enhancing the performance and effectiveness of the Student Executive Board (BEM) of the Faculty of Economics at the Islamic University of Jakarta. By building strong motivation, providing relevant training, and developing a positive culture, the Student Executive Board (BEM) can function as a significant agent of change for students and the faculty as a whole.

Keywords: *Performance, Human Resources, Organization*

LATAR BELAKANG

Lembaga pendidikan tinggi merupakan tempat yang sangat penting dalam perkembangan individu, bukan hanya dari segi akademik, tetapi juga dalam pengembangan potensi non akademik. Dalam tatanan universitas Islam Jakarta, sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Indonesia, memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung mahasiswa dalam menggali dan mengembangkan berbagai potensi di luar kegiatan akademiknya. Peran organisasi mahasiswa menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi non akademik ini (Hakim G et al., 2023).

Mahasiswa selain membutuhkan pengetahuan yang diajarkan di kelas mahasiswa juga perlu keahlian-keahlian lainnya untuk kehidupan di masa depan setelah masa kuliah, baik secara pribadi maupun sosial. Mahasiswa harus memiliki keahlian dalam keorganisasian dan kepemimpinan serta pengalaman dalam memacahkan masalah yang ada, kemampuan untuk bernegosiasi dan berkolaborasi dalam berorganisasi, hal tersebut harus dilakukan supaya tidak menjadi mahasiswa yang minim pengetahuan, minim pengalaman, dan minim keahlian. Dengan memiliki banyak keahlian-keahlian dapat menghadapi perubahan zaman yang semakin modern, persaingan antar bangsa dan antar negara sudah tak terhitung lagi (Pramono & Widodo, 2020).

Organisasi mahasiswa harus terus meningkatkan kualiatas dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada mahasiswa. Sebagai contoh kecil dari pemerintahan negara yang harus dilakukan untuk menyelenggarakan negara oleh pemerintah federal. Komitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan mengingat aspek

komunikasi, psikologis, dan perilaku melayani selalu dikaitkan dengan paradigma senang melayani (Mujiarto, 2019)

Oleh karena itu, Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) sebagai organisasi mahasiswa tidak hanya berfungsi untuk mewakili suara mahasiswa dalam kebijakan kampus, tetapi juga memainkan peran kunci dalam memperkuat interaksi sosial dan solidaritas antar mahasiswa melalui berbagai kegiatan yang diselenggarakan, sebagai wadah bagi mahasiswa untuk berorganisasi, berinteraksi, dan berkembang, memiliki potensi besar dalam menciptakan ikatan sosial yang kokoh (Nababan J. P., 2024), dengan demikian di Universitas Islam Jakarta memiliki organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi adalah wadah pengembangan, optimalisasi pengorganisasian BEM menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan inovatif mahasiswa Fakultas Ekonomi, Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi juga berperan penuh dalam sebuah organisasi internal yang berada di dalam kampus Universitas Islam Jakarta. Dalam konteks ini, kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama untuk menentukan efektivitas organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah yang menggambarkan pengelolaan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan atau implementasi serta evaluasi dalam hal tenaga sumber daya di sebuah organisasi khususnya dalam instansi pendidikan. Pendapat lain menyatakan bahwa MSDM merupakan aktivitas pendayagunaan tenaga manusia di sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang kemudian digapai secara bersama-sama oleh sekelompok orang tersebut (Susan, 2019).

Dengan pendekatan yang fokus pada penguatan kinerja Sumber Daya Manusia dalam organisasi BEM Fakultas Ekonomi diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi maksimal dengan menkedepankan sistem yang lebih efisien dan efektif, serta memberikan dampak positif bagi seluruh komunitas mahasiswa di kampus. Melalui Optimalisasi organisasi ini, BEM tidak hanya berfungsi sebagai wadah aspirasi, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang proaktif dalam mendukung perkembangan mahasiswa di lingkungan universitas islam jakarta secara keseluruhan.

METODE

Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode tinjauan literatur kualitatif untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang peningkatan kinerja organisasi melalui integrasi strategis manajemen sumber daya manusia dan teknologi guna mendorong inovasi pada periode 2001 hingga 2023. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengintegrasikan karya ilmiah terkait yang diambil dari berbagai jurnal, makalah konferensi, serta sumber terkemuka lainnya yang tersedia melalui Google Scholar. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dengan penentuan topik penelitian yang spesifik dan relevan oleh peneliti. hal ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran motivasi, pelatihan dan budaya organisasi anggota BEM FE Universitas Islam Jakarta. Data penelitian ini diperoleh dengan cara observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam mengenai motivasi, pelatihan dan budaya

organisasi sesuai dengan keadaan nyata di lapangan. Wawancara ini menggunakan wawancara semi terstruktur. Penelitian ini dilaksanakan di Ruangan Sekretariat Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (BEM FE) yang berlokasi di Jalan Balai Rakyat Utan Kayu Kecamatan Matraman Jakarta Timur 13120, dan waktu penelitian yang dilaksanakan pada tahun 2024. Penilitian ini menggunakan metode purposive sampling yang digunakan untuk memilih subjek atau sampel penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang relavan dengan topik penelitian. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang yang merupakan ketua dan 3 anggota BEM FE, yang sebelumnya subjek mengikuti BEM FE selama dua priode yang berperan mendukung penyempurnaan data dan informasi penelitian.

Metodologi ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memahami topik penelitian secara luas dan mendalam tanpa perlu mengumpulkan data primer. Dengan memanfaatkan literatur yang sudah ada, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori, penyelesaian masalah, atau pengambilan keputusan di berbagai bidang ilmiah, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja organisasi melalui strategi manajemen sumber daya manusia dan integrasi teknologi untuk mendorong inovasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi, pelatihan, dan budaya organisasi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (BEM FE). Data ini dilakukan melalui observasi, wawancara yang melibatkan 4 orang yang merupakan ketua dan 3 anggota BEM FE, yang sebelumnya subjek mengikuti BEM FE selama dua periode. Berikut ini adalah hasil wawancara dari responden

Tabel 1. Respondent's Identity

Nama Informan	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan
Informan 1 (FDN)	Laki-laki	21	Ketua Umum
Informan 2 (SH)	Perempuan	20	Koordinator Div.Penelitian dan Pengembangan
Informan 3 (DKS)	Perempuan	20	Sekretaris Umum
Informan 4 (MH)	Laki-laki	20	Anggota Div. Pengabdian masyarakat

Peran Motivasi dalam Kinerja SDM BEM FE Universitas Islam Jakarta melalui Optimalisasi Pengorganisasian.

Menurut (Budiono A, 2024) Motivasi organisasi adalah kondisi yang menciptakan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan organisasi. Motivasi adalah suatu proses psikologis yang dapat menimbulkan dorongan, arahan, dan keyakinan terhadap perilaku individu. Bertindak sebagai konsep yang mendasari perilaku organisasi, motivasi memiliki kemampuan untuk memberikan wawasan tentang alasan perilaku seseorang (Laras, 2021).Proses psikologis yang disebut motivasi dapat

dipengaruhi oleh faktor internal seperti nafsu hidup, kepemilikan, penghargaan, pengakuan dan kekuasaan adapun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan, keamanan kerja, status, tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Semua tindakan dan perilaku manusia akan dimotivasi untuk mencapai tujuannya, motivasi adalah kunci untuk memahami perilaku manusia di tempat kerja, yang sangat penting untuk efisiensi pekerjaan (Loshytskyi et al., 2020)

"Peran motivasi dalam kinerja di BEM, motivasi di dalam organisasi / di Badan Eksekutif Mahasiswa FE menurut gua adalah sebuah hal yang sangat penting dan wajib ada di dalam sebuah organisasi, karena motivasi di dalam BEM FE dapat meningkatkan kinerja dari anggota organisasi itu sendiri. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung BEM dapat mengoptimalkan potensi ataupun kemampuan setiap amggotanya untuk mencapai tujuan yang di tuju" (Informasi dari FDN)

"Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi (FE). Ketika anggota BEM merasa termotivasi, mereka cenderung lebih aktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi ini dapat berasal dari pengakuan atas kontribusi mereka, baik melalui pujian maupun penghargaan formal. Dengan adanya motivasi yang kuat, anggota BEM akan berusaha untuk memberikan performa terbaik dalam setiap kegiatan yang mereka lakukan, sehingga produktivitas organisasi secara keseluruhan meningkat" (Informasi dari SH)

"Peran motivasi dalam kinerja BEM penting banget untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan partisipasi anggota. Contohnya pengembangan diri, motivasi juga mendorong anggota untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja BEM" (Informasi dari DKS)

"Dengan adanya motivasi yang kuat, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi menjadi lebih mungkin tercapai. Anggota BEM FE yang termotivasi akan bekerja keras untuk memenuhi target-target organisasi serta berusaha mewujudkan visi misi BEM dengan sebaik-baiknya. Hal ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja" (Informasi dari MH)

Hasil wawancara menunjukkan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja di organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (BEM FE). Motivasi tidak hanya esensial tetapi juga wajib hadir dalam suatu organisasi, motivasi juga begitu penting dalam meningkatkan kinerja anggota BEM FE, sehingga mencapai tujuan yang ditujukan lebih efektif. Lingkungan yang mendukung dapat mengoptimalkan potensi dan kemampuan setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama, motivasi juga mendorong anggota untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja BEM, melalui motivasi anggota merasa bertanggung jawab besar untuk memperjuangkan aspirasi mahasiswa melaksanakan kegiatan yang bermanfaat, serta menciptakan lingkungan kampus yang dinamis dan produktif dan

motivasi memainkan peran sentral dalam menjaga semangat, kekompakan, serta produktivitas anggotanya, sehingga organisasi tetap efektif dan berkinerja optimal.

Peran Pelatihan dalam Kinerja SDM BEM FE Universitas Islam Jakarta melalui Optimalisasi Pengorganisasian

Pelatihan merupakan salah satu cara proses untuk menjaga, menumbuhkan, meningkatkan dan mengasah keterampilan anggota dalam melaksanakan tugas yang mana dapat memaksimalkan kinerja supaya efektif (Pratiwi, (2023)). Dalam pelatihan juga berguna untuk meningkatkan kualitas diri dan pengetahuan anggota organisasi dalam bidang tertentu, dengan demikian tugas yang dijalankan oleh anggota dapat selesai dengan baik karena memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas. Dalam upaya mengembangkan kinerja karyawan ialah dengan cara melakukan atau mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi (Muhtadin & Surabaya, 2020). Pelatihan sangat dibutuhkan dalam organisasi guna memaksimalkan kualitas anggota serta merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tujuannya.

"Pelatihan memang berperan penting di dalam Organisasi BEM FE untuk meningkatkan kinerja ataupun potensi yang ada di dalam pengurus BEM FE itu sendiri. dengan adanya pelatihan untuk pengurus BEM FE entah pelatihan untuk mengasah soft skil ataupun yang lain dapat menghasilkan atau menciptakan pengurus BEM FE yang berkompeten dan yang nantinya mampu meningkatkan kinerja mereka dalam menjalan kan organisasi BEM FE" (Informasi dari FDN)

"Untuk peran pelatihan di BEM itu tidak ada yang signifikan gitu, tapi setiap kaderisasi baru itu ditempatin yang sesuai dengan kemampuan dia. misalnya pas rekrutmen menjadi calon anggota BEM dia meminta menjadi bagian publikasi dan komunnikasi, jika itu sesuai dengan kemampuan dia mungkin nanti akan ditempatkan di situ. namun misalnya buat pelatihan tertentu si tidak ada, namun pasti setiap kader baru tuh ditempatin disemua bagian dulu, nanti setelah mungkin berjalan 2 atau 3 program kerja setelah melihat potensi dia dan kemampuan dia maka akan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya" (Informasi dari SH)

"Untuk Peran pelatihan dalam kinerja BEM untuk pengembangan kepemimpinan seperti pengambilan keputusan yang tepat, meningkatan keterampilan komunikasi seperti membuat program kerja seminar ataupun lainnya yang dapat membuat pengurus BEM dapat public speaking dengan baik" (Informasi dari DKS)

"Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi anggota BEM FE agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih eFEktif. Melalui program pelatihan yang terstruktur, anggota BEM dapat memperoleh keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan yang relevan dengan posisi mereka. Misalnya, pelatihan dalam manajemen organisasi, komunikasi publik, dan kepemimpinan dapat

membantu anggota BEM untuk lebih siap menghadapi tantangan dalam menjalankan program kerja mereka." (Informasi dari MH)

Hasil wawancara menunjukkan pelatihan memang berperan penting dalam Organisasi BEM FE untuk meningkatkan kinerja dan potensi pengurusnya. Pelatihan ini dapat menghasilkan pengurus yang berkompeten dan mampu meningkatkan kinerja organisasi BEM FE untuk meningkatkan Soft Skill yang dapat membantu pengurus BEM FE dalam mengambil keputusan yang tepat dan meningkatkan keterampilan komunikasi mereka, dengan adanya pelatihan, pengurus baru dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka, pelatihan kepemimpinan membantu pengurus BEM FE dalam mengambil keputusan yang tepat dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka, setelah melihat potensi dan kemampuan individu setelah beberapa program kerja, pengurus BEM FE dapat ditempatkan di posisi yang optimal untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya signifikan tetapi juga penting dalam mengembangkan pengurus BEM FE yang efektif dan berkinerja optimal

Peran Budaya Organisasi dalam Kinerja SDM BEM FE Universitas Islam Jakarta melalui Optimalisasi Pengorganisasian

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan standar perilaku yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi. Ciri-ciri ini ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat secara keseluruhan. Budaya mengikat orang-orang dalam kelompok sosial pada keyakinan yang sama, yang menghasilkan kesatuan dalam tindakan atau perilaku (Moh & Rosyidi, 2017). (Simanjuntak H, 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari keyakinan prinsip dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan kemudian dikembangkan dan diajarkan kepada generasi berikutnya menguntungkan dalam menangani masalah adaptasi eksternal dan intergrasi internal

Budaya atau kultur dalam Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) memiliki peran penting untuk mencapai tujuan yang dituju serta meningkatkan kepuasan anggotanya. Budaya positif seperti komunikasi terbuka, diskusi partisipatif dalam proses pengambilan keputusan, dan pemahaman norma dan etika profesional berkontribusi besar bagi efektivitas BEM. Oleh karena itu, budaya yang baik di BEM tidak hanya menjadi ciri khas organisasi tersebut, tetapi juga meningkatkan dampak positif bagi seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi. Budaya positif dalam BEM berperan signifikan dalam mencapai tujuan dan Komunikasi terbuka dan diskusi partisipatif meningkatkan kepuasan anggota.

"Budaya atau culture merupakan unsur penting di dalam organisasi BEM. terutama budaya dalam bentuk positif. hal ini berperan penting sebagai sebuah ciri khas dari BEM itu sendiri atau kebiasaan yang ada di dalam BEM FE, terutama budaya yang baik. mengapa budaya sangat berperan penting? karena dengan membangun budaya yang

positif atau baik, BEM dapat mencapai tunuan yang di tuju, meningkatkan kepuasan anggota dengan budaya komunikasi yang terbuka satu sama" (Informasi dari FDN)

"Kalo dalam segi budaya organisasi di BEM dalam mengambil keputusan akan didiskusikan dahulu tiap-tiap bagian, misalnya ada masalah di bagian sie acara nah didiskusikan dahulu baru dilaporkan ke bagian koordinator, lalu dilaporkan lagi ke BPH Pelaksana, selanjutnya baru didiskusikan lagi oleh BPH umum, jadi tidak bisa semena-mena" (Informasi dari SH)

"Peran budaya organisasi dalam kinerja BEM juga penting kayak contohnya kita harus menerapkan Menetapkan norma dan etika dengan budaya yang jelas, anggota BEM memahami norma dan etika yang harus diikuti, yang mendukung perilaku yang profesional dan bertanggung jawab" (Informasi dari DKS)

"Dengan memahami peran budaya organisasi secara mendalam, BEM FE dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi anggotanya serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan" (Informasi dari MH)

Hasil wawancara menunjukan budaya atau kultur dalam Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) memiliki peran penting untuk mencapai tujuan yang dituju serta meningkatkan kepuasan anggotanya. Budaya positif seperti komunikasi terbuka, diskusi partisipatif dalam proses pengambilan keputusan, dan pemahaman norma dan etika profesional berkontribusi besar bagi efektivitas BEM. Jadi secara sederhana budaya organisasi adalah ciri khas perilaku atau kebiasaan yang ada dalam suatu organisasi atau kehidupan masyarakat seharai-hari. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, sikap dan etos kerja yang disetujui bersama oleh semua komponen organisasi tertentu. Elemen-elemen ini menjadi dasar untuk mengawasi para komponen dalam organisasi. Oleh karena itu, pentinglah untuk membangun dan melestarikan budaya positif dalam organisasi BEM agar dapat meningkatkan efektivitas dan kepuasan semua pihak terkait Oleh karena itu, budaya yang baik di BEM tidak hanya menjadi ciri khas organisasi tersebut, tetapi juga meningkatkan dampak positif bagi seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil studi yang sudah dilakukan penelitian mengenai optimalisasi pengorganisasian Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Jakarta melalui kinerja sumber daya manusia menunjukan bahwa motivasi, pelatihan, dan budaya organisasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Jakarta. Dengan membangun motivasi yang kuat, menyediakan pelatihan yang relevan, dan mengembangkan budaya positif, BEM dapat berfungsi sebagai agen perubahan yang signifikan bagi mahasiswa dan fakultas secara keseluruhan. Pembahasan mengenai peran motivasi, pelatihan, dan budaya organisasi dalam kinerja SDM Badan

Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Jakarta menunjukkan bahwa ketiga elemen tersebut saling terkait dan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas organisasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang menciptakan semangat dan komitmen anggota BEM untuk mencapai tujuan bersama. Lingkungan yang mendukung dan pengakuan atas kontribusi individu dapat meningkatkan produktivitas dan partisipasi anggota, sehingga mendorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan. Pelatihan menjadi sarana penting dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan anggota. Melalui program pelatihan yang terstruktur, anggota BEM dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan juga membantu dalam penempatan anggota pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga memaksimalkan potensi individu, dan budaya organisasi yang positif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, diskusi partisipatif, dan pemahaman norma serta etika profesional dapat meningkatkan kepuasan anggota dan efektivitas organisasi. Budaya yang baik tidak hanya menjadi ciri khas BEM, tetapi juga memberikan dampak positif bagi seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

Budiono A. (2024). Komitmen Organisasi yang dipengaruhi Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.

Hakim G, Raisian A, & Molfi. I. I. (2023). PERAN ORGANISASI MAHASISWA DALAM MENGEMBANGKAN POTENSI NON-AKADEMIK DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, *2*, 2024–2055.

Laras, T., Jatmiko, B., Eka SUSANTI, F., & Susiati, S. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, *8*(5), 1065–1077. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1065

Loshytskyi, M., Kostenko, O., Koropatnik, I., Tereshchuk, G., & Karelin, V. (2020). Organizational competence of nato information security policy. *Journal of Security and Sustainability Issues*, *9*(3), 735–746. https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.3(1)

Moh, O. :, & Rosyidi, H. (2017). KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD BUNGAH. In *Jurnal Ummul Qura: Vol. IX* (Issue 1).

Muhtadin, Z., & Surabaya, U. N. (2020). Nomor 1-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).

Mujiarto. (2019). *ojsunik,+Journal+manager,+3.+STRATEGI+PELAYANAN+KESEHATAN+UNT*

UK+KEPUASAN+PASIEN+DI+UPT+PUSKESMAS+PANDEAN+KECAMATAN +DONGKO+KABUPATEN+TRENGGALEK.

Nababan J. P. (2024). PERAN ORGANISASI BEM FAKULTAS FISHK DALAM MENINGKATKAN SOLIDARITAS SOSIAL DI KAMPUS 1 INSTITUT AGAMA KRISTEN NEGERI (IAKN) TARUTUNG. In *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* (Vol. 3). https://publisherqu.com/index.php/pediaqu

Pramono, T., & Widodo, S. (2020). STRATEGI BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA (BEM) UNTUK MENCAPAI PROGRAM KERJA ORGANISASI DI UNIVERSITAS KADIRI. In *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* (Vol. 4, Issue 1).

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3

Simanjuntak H. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah DR Pirngadi Medan.*

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *ADAARA: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.