

The Influence of Organizational Culture and Interpersonal Communication on Organizational Commitment among Student Nature Lover Organizations in the Cirebon Region

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pecinta Alam di Wilayah Cirebon

Nikeu Noviani¹, Wiwi Hartati², Sylvani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Cirebon

¹nikeunoviani607@gmail.com, ²wiwi3@gmail.com, ³sylvani@umc.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of Organizational Culture and Interpersonal Communication on Organizational Commitment among Student Nature Lover Organizations (Mapala) in the Cirebon Region. This research employed a quantitative approach using a causal associative method. The population consisted of all active members of Mapala organizations in the Cirebon Region, with a sample of 117 respondents selected using a non-probability sampling technique. Primary data were collected through a closed-ended questionnaire based on a Likert scale, which had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and coefficient of determination (R^2) analysis with the assistance of SPSS software. The findings provide a comprehensive understanding of the factors influencing members' organizational commitment. Organizational Culture, reflected through shared values, discipline, and organizational traditions, was found to have a positive and significant partial effect on strengthening members' commitment. Meanwhile, Interpersonal Communication emerged as a more dominant factor in fostering organizational commitment. Simultaneously, the integration of a strong organizational culture and effective interpersonal communication significantly enhanced Organizational Commitment. Furthermore, the coefficient of determination analysis indicated that most of the variation in organizational commitment among Mapala members in the Cirebon Region could be explained by these two variables, while the remaining variation was influenced by other factors beyond the scope of this study.

Keywords: Organizational Culture, Interpersonal Communication, Organizational Commitment, Student Nature Lover Organizations (Mapala).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala) di Wilayah Cirebon. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota aktif Mapala di Wilayah Cirebon, dengan jumlah sampel sebanyak 117 responden yang diperoleh melalui teknik *non-probability sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian memberikan pemahaman mendalam mengenai dinamika keterikatan anggota. Nilai-nilai, kedisiplinan, dan tradisi yang tertanam dalam Budaya Organisasi terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat komitmen anggota. Sementara itu, Komunikasi Interpersonal hadir sebagai faktor pendorong yang jauh lebih dominan. Secara simultan, integrasi yang harmonis antara budaya organisasi yang kokoh dan komunikasi interpersonal yang efektif terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Komitmen Organisasi. Hasil analisis koefisien determinasi pun menegaskan bahwa mayoritas variasi keterikatan anggota Mapala di Wilayah Cirebon berhasil dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan bagian kecil sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Mahasiswa Pecinta Alam.

1. Pendahuluan

Manusia adalah aset berharga sekaligus penentu utama dalam setiap dinamika perubahan. Harus diakui bahwa kualitas individu merupakan fondasi dasar yang menentukan arah sebuah pergerakan. Sumber Daya Manusia (SDM) bukan sekadar alat penggerak layaknya mesin, melainkan pemegang kunci keberhasilan yang memiliki akal untuk berinovasi, memiliki empati, serta keinginan kuat untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika manusia berkumpul menyatukan visi, dan mulai berinteraksi secara intens disinilah biasanya mulai terbentuk organisasi.

Organisasi merupakan wadah yang dikoordinasikan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama, sehingga keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Robbins & Judge, 2015; Riansyah, 2022). Di lingkungan perguruan tinggi, organisasi kemahasiswaan berperan sebagai sarana pengembangan kompetensi mahasiswa, salah satunya Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala) yang memiliki karakteristik budaya organisasi khas melalui pembentukan disiplin, karakter, dan loyalitas melalui proses kaderisasi yang intensif (Riansyah, 2022; Dewanto, 2024). Meskipun secara teoritis proses tersebut diharapkan mampu menghasilkan anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi, kenyataannya Mapala di Wilayah Cirebon menghadapi penurunan komitmen yang ditandai tingginya angka pengunduran diri setelah proses pendidikan (Dewanto, 2024).

Hasil pra-penelitian terhadap 30 anggota Mapala menunjukkan bahwa sebagian besar anggota belum memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, kurang berminat tetap bergabung apabila diberi kesempatan kembali, serta belum menganggap organisasi sebagai bagian penting dari identitas diri. Keinginan bertahan lebih didorong oleh rasa tidak enak kepada sesama anggota daripada tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih relatif rendah (Riansyah, 2022).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi, yaitu nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Riansyah, 2022). Pada Mapala, budaya organisasi yang menekankan nilai persaudaraan, ketangguhan, dan tradisi menjadi identitas utama organisasi. Namun, hasil pra-penelitian menunjukkan budaya organisasi masih didominasi orientasi mempertahankan tradisi (*status quo*), sementara budaya inovasi, efisiensi kerja, pengambilan keputusan, dan adaptasi terhadap perubahan masih lemah. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pembauran anggota baru serta menyebabkan organisasi kurang adaptif terhadap perkembangan zaman (Dienaputra dkk., 2021; Riansyah, 2022).

Selain budaya organisasi, komunikasi interpersonal juga berperan penting dalam membangun komitmen organisasi (Panjaitan dkk., 2022; Gratya, 2023). Komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan yang memungkinkan adanya umpan balik secara langsung sehingga mampu menciptakan rasa kebersamaan, keakraban, dan saling percaya (Alex, 2022; Anggraini dkk., 2022). Hasil pra-penelitian terhadap 35 anggota menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di Mapala secara umum sudah cukup baik, ditandai dengan tingginya keterbukaan, empati, dukungan antaranggota, penerimaan terhadap perbedaan, serta kesempatan menyampaikan pendapat tanpa memandang senioritas. Namun demikian, masih ditemukan kelemahan pada aspek etika komunikasi, khususnya penggunaan tutur kata yang kurang ramah, kesulitan menerima kritik, dan kecenderungan memotong pembicaraan. Hambatan tersebut berpotensi menurunkan

kenyamanan psikologis anggota, mengurangi rasa memiliki, dan akhirnya melemahkan komitmen organisasi (Anggraini dkk., 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala) di Wilayah Cirebon, mengingat kedua faktor tersebut diduga menjadi penentu utama dalam membangun loyalitas, keterikatan emosional, dan keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersolnal Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Pecinta Alam di Wilayah Cirebon”**. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam meningkatkan komitmen anggota Mapala di Wilayah Cirebon. Sebagai dasar pertimbangan kebijakan organisasi dalam menerapkan budaya organisasi dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen sehingga pada akhirnya menjamin keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang secara lebih berkualitas.

2. Metode

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengolah data dalam bentuk angka untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui instrumen yang valid dan reliabel (Arikunto, 2013; Veronica dkk., 2022). Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh informasi yang rasional dan empiris guna mencapai tujuan penelitian (Veronica dkk., 2022). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas terhadap komitmen organisasi sebagai variabel terikat pada Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala) di Wilayah Cirebon.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian (Veronica dkk., 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif organisasi Mapala di Wilayah Cirebon yang berjumlah 164 anggota.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili karakteristik populasi penelitian (Veronica dkk., 2022). Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Taro Yamane dengan *margin of error* 5% sebagaimana dikemukakan oleh Machali (2021) untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d : Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{164}{164 (0,05)^2 + 1} = \frac{164}{164 (0,0025) + 1} = \frac{164}{0,4 + 1} = \frac{164}{1,4} = 117$$

Dengan demikian, sampel yang digunakan adalah 117 responden.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai tujuan penelitian sehingga tidak semua anggota populasi memiliki peluang

yang sama untuk menjadi responden (Veronica dkk., 2022). Kriteria sampel meliputi: (1) mahasiswa yang merupakan anggota aktif organisasi Mapala, (2) berasal dari perguruan tinggi di Wilayah Cirebon, dan (3) telah menyelesaikan seluruh rangkaian proses pendidikan Mapala.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Maret–Juni 2026 di Wilayah Cirebon dengan subjek penelitian anggota aktif Mapala yang telah menyelesaikan proses pendidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara luring (offline) maupun daring (online) kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel menggunakan skala Likert 1–5 dan disebarkan dalam bentuk formulir daring maupun angket tertulis. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas dan kondisi organisasi Mapala di Wilayah Cirebon untuk memperoleh data yang relevan. Selain itu, wawancara digunakan pada tahap studi pendahuluan dengan koordinator Mapala Wilayah Cirebon guna mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan penelitian secara lebih mendalam. Seluruh teknik pengumpulan data tersebut mengacu pada Veronica dkk. (2022).

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran demografis yang komprehensif mengenai 117 mahasiswa pecinta alam (Mapala) di Wilayah Cirebon yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Profil umum seluruh responden dipetakan melalui instrumen kuesioner berdasarkan empat indikator utama, yaitu jenis kelamin, asal organisasi Mapala, lama bergabung (masa keanggotaan), serta jabatan struktural. Identifikasi sosiologis ini berfungsi sebagai basis data awal untuk memahami latar belakang subjektif responden sebelum menguji pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi mereka.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	71	61%
Perempuan	46	39%
Total	117	100%
Asal Mapala	Frekuensi	Persentase (%)
Gematika	8	7%
Impala	11	9%
Gemapala	6	5%
Ancalas	22	19%
Mahapaku	7	6%
Mahapeka	13	11%
Gunati	13	11%
Muci	26	22%

Mata Alam	10	9%
Total	117	100%
Lama Bergabung	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	9	8%
1-2 tahun	42	36%
2-3 tahun	57	49%
> 3 tahun	9	8%
Total	117	100%
Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Ketua	9	8%
Sekretaris	4	3%
Bendahara	3	3%
Kepecinta Alamana	61	52%
Keorganisasian	40	34%
Total	117	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini didominasi oleh mahasiswa laki-laki, yang mencerminkan karakteristik organisasi Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala) yang identik dengan budaya maskulinitas, aktivitas lapangan yang menuntut ketahanan fisik, serta sistem kaderisasi yang cenderung keras. Berdasarkan asal organisasi, responden terbanyak berasal dari Mapala Muci, diikuti Ancalas, Mahapeka, Mata Alam, Gematika, Mahapaku, dan Gemapala. Perbedaan proporsi tersebut dipengaruhi oleh jumlah anggota aktif dan keberhasilan sistem kaderisasi masing-masing organisasi. Dari sisi masa keanggotaan, mayoritas responden telah bergabung selama 1–3 tahun, yaitu fase ketika anggota telah menjadi anggota penuh dan aktif menjalankan tanggung jawab organisasi. Sementara itu, anggota dengan masa keanggotaan kurang dari satu tahun maupun lebih dari tiga tahun relatif lebih sedikit karena masih berada pada tahap pendidikan dasar atau mulai mengurangi aktivitas organisasi untuk menyelesaikan studi. Berdasarkan jabatan, sebagian besar responden berasal dari Divisi Kepecintaalaman dan Divisi Keorganisasian, karena kedua divisi tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang lebih banyak dalam pelaksanaan kegiatan lapangan maupun pengelolaan organisasi, sedangkan jumlah pengurus inti, seperti ketua, sekretaris, dan bendahara, relatif lebih sedikit. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh anggota aktif yang terlibat langsung dalam operasional organisasi sehingga mampu merepresentasikan kondisi mayoritas anggota Mapala di Wilayah Cirebon.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi			

X1.1	0.624	0.182	Valid
X1.2	0.705	0.182	Valid
X1.3	0.786	0.182	Valid
X1.4	0.802	0.182	Valid
X1.5	0.833	0.182	Valid
X1.6	0.844	0.182	Valid
X1.7	0.772	0.182	Valid
X1.8	0.800	0.182	Valid
X1.9	0.700	0.182	Valid
X1.10	0.755	0.182	Valid
X1.11	0.797	0.182	Valid
X1.12	0.737	0.182	Valid
X1.13	0.460	0.182	Valid
Komunikasi Interpersonal			
X2.1	0.766	0.182	Valid
X2.2	0.897	0.182	Valid
X2.3	0.824	0.182	Valid
X2.4	0.876	0.182	Valid
X2.5	0.859	0.182	Valid
X2.6	0.830	0.182	Valid
X2.7	0.865	0.182	Valid
X2.8	0.748	0.182	Valid
X2.9	0.869	0.182	Valid
X2.10	0.821	0.182	Valid
Komitmen Organisasi			
Y.1	0.792	0.182	Valid
Y.2	0.840	0.182	Valid
Y.3	0.843	0.182	Valid
Y.4	0.770	0.182	Valid
Y.5	0.733	0.182	Valid
Y.6	0.387	0.182	Valid
Y.7	0.545	0.182	Valid
Y.8	0.800	0.182	Valid
Y.9	0.792	0.182	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (13 item), Komunikasi Interpersonal (10 item), dan Komitmen Organisasi (9 item) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah mampu mengukur masing-masing variabel penelitian secara tepat, sehingga instrumen penelitian layak digunakan dan data yang diperoleh dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika Nilai Cronch's Alpha $\alpha > 0,70$, make "Reliable"

b. Jika Nilai Cronch's Alpha $\alpha < 0,70$, make "Tidak Reliable"

Berikut ini Adalah hasil pengujian reliabilitas tiap variabel :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilities

Pernyataan	Cronch's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,930	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,950	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,877	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan Penilaian terhadap kualitas instrumen penelitian diperkuat oleh hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 3. Terpenuhinya standar minimum *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel mengonfirmasi bahwa kuesioner ini memiliki daya keandalan yang dapat dipertanggungjawabkan. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen yang dirancang memiliki tingkat kesalahan pengukuran (*measurement error*) yang rendah. Setiap pernyataan dalam kuesioner mampu menyampaikan pesan yang seragam kepada para responden, sehingga tidak memicu salah penafsiran. Dengan demikian, konsistensi tanggapan yang dihasilkan menjadi bukti bahwa data penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis data pada tahap berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik seharusnya memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi secara normal.
- Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,89395349
Most Extreme Differences	Absolute		0,094
	Positive		0,059
	Negative		-0,094
Test Statistic			0,094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,135
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,133
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,103
		Upper Bound	0,163
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu syarat utamanya. Nilai signifikansi yang berada di atas batas minimal menunjukkan bahwa data residual sudah terdistribusi secara normal. Terpenuhinya syarat formalitas ini berarti kesalahan atau simpangan data tersebar secara seimbang dan acak, serta tidak didominasi oleh nilai-nilai yang terlalu ekstrem. Kondisi ini sangat penting karena menjamin bahwa model regresi yang digunakan tidak memihak atau mengalami bias. Dengan demikian, data penelitian ini dinilai aman dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengambilan keputusan dari uji heteroskedastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi.
- Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,569	1,082		-1,450	0,150
	Budaya Organisasi	0,032	0,041	0,118	0,775	0,440
	Komunikasi Interpersonal	0,063	0,040	0,236	1,549	0,124

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas memberikan menunjukkan bahwa model regresi ini telah terbebas dari masalah ketidaksamaan varians. Nilai signifikansi yang berada aman di atas batas minimal menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi maupun komunikasi interpersonal tidak memicu gejala heteroskedastisitas. Terpenuhinya asumsi ini berarti variasi atau simpangan *error* dalam model regresi bersifat konstan dan stabil di seluruh rentang data (homoskedastisitas). Dengan kata lain, tingkat ketepatan prediksi model ini berlaku sama baiknya untuk seluruh kelompok data, tanpa adanya pola sebaran yang membesar atau mengecil di area tertentu. Bebasnya model dari gangguan heteroskedastisitas ini memastikan bahwa estimasi regresi yang dihasilkan bersifat objektif, tidak bias, dan layak untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Pengambilan keputusan dari uji Multikolonieritas adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang diperoleh :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,987	1,787		2,232	0,028		
	Budaya Organisasi	0,196	0,067	0,242	2,899	0,004	0,335	2,985
	Komunikasi Interpersonal	0,517	0,067	0,647	7,736	0,000	0,335	2,985
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi								

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi ini aman dari masalah hubungan ganda antarvariabel bebas. Terpenuhinya standar nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berdiri sendiri serta tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

Secara praktis, bebasnya model dari multikolinearitas berarti kedua variabel bebas tersebut tidak saling tumpang tindih dalam memberikan pengaruhnya. Masing-masing variabel memiliki peran dan daya jelas yang unik untuk memprediksi komitmen organisasi. Keadaan ini sangat penting karena menjamin bahwa dampak yang terukur nantinya benar-benar murni berasal dari variabel yang bersangkutan, sehingga hasil pengujian hipotesis menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- $DU < DW$ atau $DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Berikut adalah hasil uji Autokorelasi yang diperoleh yang diperoleh :

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	0,733	0,728	2,91923	2,038
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi					

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson yang tertera pada tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson (*DW*) sebesar 2,038. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel 117, sehingga diperoleh nilai tabel *DL* sebesar 1,664 dan *DU* sebesar 1,733. Kriteria pengambilan keputusan menyatakan bahwa jika nilai $DU < DW < 4 - DU$, maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan hasil perhitungan, batas atas nilai yang disyaratkan adalah: $4 - DU = 4 - 1,733 = 2,267$

Melalui perbandingan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai DW (2,038) berada di antara nilai DU (1,733) dan nilai $4 - DU$ (2,267), atau dapat dituliskan secara sistematis menjadi $1,733 < 2,038 < 2,267$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti tidak terjadi gejala atau masalah autokorelasi pada model regresi linear dalam penelitian ini. Model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Variabel X1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	2510,502	29	86,569	6,677	0,000
		Linearity	2157,061	1	2157,061	166,365	0,000
		Deviation from Linearity	353,441	28	12,623	0,974	0,514
	Within Groups		1128,027	87	12,966		
	Total		3638,530	116			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan, hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan hasil yang linear. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan nilai signifikansi tersebut, maka dapat diasumsikan secara ilmiah bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang linear secara signifikan dengan variabel komitmen organisasi. Terpenuhinya asumsi linearitas ini menegaskan bahwa setiap perubahan atau penguatan pada variabel budaya organisasi akan diikuti secara proporsional oleh peningkatan komitmen organisasi anggota secara konsisten. Selain itu, hasil ini juga memastikan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria prasyarat analisis untuk dilanjutkan ke tahap pengujian regresi linear selanjutnya.

Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Interpersomal Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Variabel X2 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	2765,549	25	110,622	11,531	0,000
		Linearity	2595,390	1	2595,390	270,545	0,000
		Deviation from Linearity	170,159	24	7,090	0,739	0,798
	Within Groups		872,981	91	9,593		
	Total		3638,530	116			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan, hubungan antara variabel komunikasi interpersonal (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan hasil yang linear. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai ($0,000 < 0,05$). Dengan nilai

signifikansi tersebut, maka dapat diasumsikan secara ilmiah bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang linear secara signifikan dengan variabel komitmen organisasi. Terpenuhinya asumsi linearitas ini menegaskan bahwa setiap perubahan atau penguatan pada variabel komunikasi interpersonal akan diikuti secara proporsional oleh peningkatan komitmen organisasi anggota secara konsisten. Selain itu, hasil ini juga memastikan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria prasyarat analisis untuk dilanjutkan ke tahap pengujian regresi linear selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi linear berganda di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,987	1,787		2,232	0,028
	Budaya Organisasi	0,196	0,067	0,242	2,899	0,004
	Komunikasi Interpersonal	0,517	0,067	0,647	7,736	0,000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil output analisis regresi tersebut maka disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,987 + 0,196 X_1 + 0,517X_2$$

Kemudian interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai budaya organisasi (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) sama dengan nol, maka nilai komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 3,987.
2. Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel budaya organisasi, akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,196, dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal tetap. Koefisien ini positif dan signifikan ($\text{sig} = 0,004 < 0,05$), artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel komunikasi interpersonal, akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,517, dengan asumsi variabel komunikasi interpersonal tetap. koefisien ini juga positif dan signifikan ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), sehingga komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	0,733	0,728	2,91923
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel dependen (Komitmen Organisasi). Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,733 atau 73,3% mengartikan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara simultan mampu memberikan kontribusi dan menjelaskan variasi naik-turunnya komitmen organisasi sebesar 73,3%. Tingginya persentase ini membuktikan bahwa pemilihan variabel dalam model regresi sudah sangat relevan dan memiliki nilai strategis yang tinggi dalam menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan. Sementara itu, sisa varians sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji T adalah sebagai berikut:

H_0 : Ditolak Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan

H_a : Diterima Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,987	1,787		2,232	0,028
	Budaya Organisasi	0,196	0,067	0,242	2,899	0,004
	Komunikasi Interpersonal	0,517	0,067	0,647	7,736	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

a. Hasil Uji Parsial Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,899 > t_{tabel} = 1,658$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi.

b. Hasil Uji Parsial Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan $t_{hitung} = 7,736 > t_{tabel} = 1,658$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga komunikasi interpersonal terbukti memiliki pengaruh nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji F adalah sebagai berikut:

Ho : Ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (3, 076) atau nilai sig > 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

Ha : Diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3, 076) atau nilai sig < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2667,034	2	1333,517	156,481	<,001 ^b
	Residual	971,496	114	8,522		
	Total	3638,530	116			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 31, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga keduanya menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya komitmen anggota. Signifikansi uji F membuktikan bahwa pengaruh kedua variabel bersifat nyata dan linier. Pada organisasi Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala) di Wilayah Cirebon, temuan ini menunjukkan bahwa komitmen anggota akan semakin kuat apabila budaya organisasi yang menanamkan nilai kedisiplinan dan persaudaraan didukung oleh komunikasi interpersonal yang efektif, terbuka, dan sehat, sehingga menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk komitmen anggota Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala) di Wilayah Cirebon melalui nilai persaudaraan, kekeluargaan, dan disiplin yang ditanamkan sejak pendidikan dasar. Nilai-nilai tersebut menciptakan dukungan sosial, rasa aman, serta kenyamanan psikologis yang memperkuat komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif, yaitu rasa tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Namun, budaya yang terlalu berorientasi pada pelestarian tradisi (*status quo*) dan senioritas berpotensi menghambat inovasi, kreativitas, serta adaptasi terhadap perkembangan zaman. Kondisi ini menyebabkan penurunan komitmen afektif, sehingga anggota bertahan lebih karena alasan praktis daripada rasa memiliki terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan Nilawati (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen, tetapi budaya yang terlalu tertutup terhadap perubahan berisiko menimbulkan kejenuhan dan menurunkan partisipasi anggota. Oleh karena itu, Mapala perlu menyeimbangkan pelestarian nilai-nilai organisasi dengan keterbukaan terhadap inovasi agar komitmen anggota tetap kuat dan berkelanjutan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi interpersonal menjadi faktor penting dalam memperkuat komitmen organisasi melalui terciptanya hubungan yang saling mendukung, empatik, dan penuh rasa kekeluargaan. Interaksi yang positif mampu membangun rasa aman, kepuasan, dan keterikatan emosional sehingga anggota terdorong untuk tetap loyal dan aktif dalam organisasi. Namun, masih terdapat hambatan berupa budaya senioritas yang membatasi keterbukaan komunikasi, menyebabkan konflik tidak terselesaikan secara terbuka dan mengurangi keterikatan emosional anggota. Akibatnya, komitmen yang terbentuk lebih didasarkan pada rasa sungkan atau formalitas daripada komitmen afektif. Oleh karena itu, diperlukan pola komunikasi yang lebih terbuka, inklusif, empatik, dan setara melalui penyediaan ruang dialog yang demokratis agar keharmonisan serta komitmen organisasi dapat terus terjaga.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan membentuk komitmen organisasi anggota Mapala di Wilayah Cirebon. Budaya organisasi menyediakan nilai, norma, dan identitas organisasi, sedangkan komunikasi interpersonal menghidupkan nilai-nilai tersebut melalui interaksi yang terbuka, suportif, dan penuh empati. Sinergi keduanya menciptakan iklim organisasi yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, kebanggaan, serta komitmen afektif anggota. Sebaliknya, budaya yang kuat tetapi disertai komunikasi yang tertutup akibat senioritas akan menurunkan komitmen menjadi sekadar bersifat transaksional. Demikian pula, komunikasi yang baik tanpa didukung budaya organisasi yang jelas hanya menghasilkan hubungan sosial tanpa arah organisasi yang kuat. Oleh karena itu, keseimbangan antara budaya organisasi yang adaptif dan komunikasi interpersonal yang efektif menjadi kunci dalam membangun komitmen organisasi yang berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi anggota Mapala di Wilayah Cirebon termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,57, yang didorong oleh manfaat praktis, pengalaman organisasi, serta rasa tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi. Namun, sebagian anggota masih bertahan karena belum memiliki alternatif kegiatan lain dan belum sepenuhnya memandang organisasi sebagai bagian dari identitas diri. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Budaya organisasi berfungsi sebagai landasan nilai, norma, dan tradisi yang memperkuat persaudaraan, sedangkan komunikasi interpersonal menjadi sarana membangun empati, kesetaraan, dan kenyamanan psikologis dalam organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda terhadap 117 responden yang dipilih dari 164 anggota aktif Mapala di Wilayah Cirebon menggunakan rumus Taro Yamane dan *purposive sampling*. Hasil penelitian menegaskan bahwa keberlangsungan organisasi berbasis kesukarelaan tidak cukup hanya mengandalkan tradisi, tetapi juga memerlukan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, serta komunikasi interpersonal yang santun, terbuka, dan saling menghargai untuk memperkuat komitmen anggota.

5. Daftar Pustaka

- Alex, M. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT United Equipment Cabang Pekanbaru*. <https://repository.uir.ac.id/14531/1/155211141.pdf>
- Anggraini, C., Denny, Ritonga, H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 1(3), 337–342.
- Ardaniyati, L., Mujib, A., & Luzvinda, L. (2021). Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Komitmen Resimen Mahasiswa. In *Indonesian Journal of Islamic Psychology* (Vol. 1, Number 1).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Vol. 15). PT Rineka Cipta.
- Badawi, A., Millah, D., Apriliani, L., Cahyani, N., Azzahra, I., Azizi, R., & Zulaeka, A. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA UNIVERSITAS PELITA BANGSA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 75–83. <https://doi.org/10.69714/3gq7cc09>
- Dewanto, M. A. (2024). *Aktualisasi Diri Mahasiswa Anggota Mapala*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Dewi, S., & Farida, L. (2015, November). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG PEKANBARUISASI. JOM FISIP. <https://media.neliti.com/media/publications/32335-ID-hubungan-budaya-organisasi-dengan-komitmen-organisasi-pada-pt-bank-tabungan-nega.pdf>
- Gamal. (2022, May 2). *Budaya Organisasi : Pengertian, Dimensi, Indikator, Contoh, dsb*. Serupa.Id. <https://serupa.id/budaya-organisasi-pengertian-dimensi-indikator-contoh-dsb/>
- Gratya. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN PALU RAYA*.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (W. Hartirini, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Lakeisha. https://www.unmermadiun.ac.id/repository_jurnal_penelitian/Mintarti%20Indartini/BIDANG%20B%20PELAKSANAAN%20PENDIDIKAN/BUKU%20NASIONAL/Buku%20Analisis%20Data%20Kuantitatif-22%20Jan%2024-compressed.pdf
- Ir. Nurul Aziza, S. T. , M. T. , I. A. Eng. (2023). *Metodologi Penelitian 1* (Suci Haryanti, Ed.; 1st ed., Vol. 1). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Q. Habib, Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta . <https://digilib.uinsuka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20%28Panduan%20Praktis%20Merencanakan%2C%20Melaksa.pdf>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, (1), 61–89.
- Nasarudin, L., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang. In *BIMA : Journal of Business and*

- Innovation Management* (Vol. 3, Number 3).
<https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Nilawati, E. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ANGGOTA PADA HIMPUNAN MAHASISWA PADA. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4).
- Nisa, K. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI IKAMIA (Ikatan Alumni MI Al-Islah)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). In *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* (Vol. 11).
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Panjaitan, M., Siregar, S., & Winarto. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KPU KABUPATEN SIMALUNGUN. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, (2).
- Putra, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(9).
- Riansyah, R. (2022). *HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA AKTIVIS MAHASISWA* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Rsdan Intan Lampung.
- Rosanti, & Satiningsih. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BEM FAKULTAS X DI MASA PANDEMI. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 206–215.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/48249>
- Siwi, Bernhar, & Irvan. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28023>
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriyani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohad, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (R. Hidayanti & S. S. Aulia, Eds.; 1st ed., Vol. 1). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Virgina Rusady, M., Fauzi, A., Gafur, A., & Hidayat, W. (2024). Pengaruh Corporate Branding, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Anggota Polri di lingkungan Polda NTB). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asriyanto, O., & Dalfian. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian* (1st ed., Vol. 1). CV Science Techno Direct.