

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI MOTIVASI

Dwi Kurniawati Akhirruljanah *¹

Musoli ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

*e-mail: dwikurniawatiakhirruljanah@gmail.com¹, musoli@unisayogya.ac.id²

Abstrak

Dalam dunia pendidikan khususnya pada perguruan tinggi, tidak hanya menyediakan sarana pembelajaran akademik saja, tapi juga mendorong mahasiswa untuk dapat mengembangkan diri melalui organisasi mahasiswa yang ada di kampus. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengidentifikasi strategi yang lebih baik dalam mengelola organisasi dengan lebih efektif dan efisien agar dapat menjaga keberlanjutan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengambilan sampel dilakukan melalui metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling dan didapatkan responden sebanyak 101 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh terhadap motivasi (M), kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). Kemudian motivasi (M) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). Selanjutnya motivasi (M) dapat memediasi kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen organisasi (Y). Motivasi (M) dapat memediasi komunikasi interpersonal (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik perlu disertai dengan upaya peningkatan motivasi anggota agar organisasi mahasiswa dapat berjalan secara lebih terarah, serta pengelolaan organisasi yang mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dapat memperkuat komitmen organisasi dan mendukung tujuan pengembangan diri mahasiswa di lingkungan kampus.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, motivasi, komitmen organisasi

Abstract

In the world of education, particularly at universities, it is not only important to provide academic learning facilities, but also to encourage students to develop themselves through student organisations on campus. This study is expected to be used to identify better strategies for managing organisations more effectively and efficiently in order to maintain organisational sustainability. This study aims to determine the role of transformational leadership and interpersonal communication in increasing organisational commitment through motivation. This study uses a quantitative approach, with sampling conducted through non-probability sampling using purposive sampling techniques, resulting in 101 respondents. The results show that transformational leadership (X1) and interpersonal communication (X2) influence motivation (M), transformational leadership (X1) and interpersonal communication (X2) influence organisational commitment (Y). Then, motivation (M) influences organisational commitment (Y). Furthermore, motivation (M) can mediate transformational leadership (X1) towards organisational commitment (Y). Motivation (M) can mediate interpersonal communication (X2) towards organisational commitment (Y). This study shows that effective leadership strategies and good communication need to be accompanied by efforts to increase member motivation so that student organisations can run in a more focused manner. Furthermore, organisational management that takes these factors into account can strengthen organisational commitment and support students' self-development goals on campus.

Keywords: transformational leadership, interpersonal communication, motivation, organisational commitment

PENDAHULUAN

Pada era saat ini sumber daya manusia yang berkualitas akan diperlukan dalam sebuah organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan harta yang penting dalam berjalannya suatu organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia maka akan mendukung visi dan misi yang telah dibentuk oleh organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Manajemen sumber daya manusia kini semakin sadar akan keberadaannya yang berpengaruh dalam suatu organisasi, maka dari itu posisi manusia dalam suatu organisasi diharapkan bisa lebih dari sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, karena merupakan sumber daya yang dapat memelihara, mengendalikan serta mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman (Purwanto *et al.*, 2023). Keberhasilan organisasi menjadi tanggung jawab bagi seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut serta pemimpin adalah kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi dengan dukungan dari sumber daya manusia yang ada untuk dapat meraih keberhasilan organisasi dengan mudah.

Kepemimpinan transformasional mengacu pada seorang pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri serta berkemampuan untuk memiliki pengaruh baik dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Bass *et al.*, 1993). (Robbins & Judge, 2015) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang memiliki kekuatan mempengaruhi, memotivasi para anggota untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajiban di atas ekspetasi dan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, maka akan menciptakan loyalitas, rasa hormat dan kagum terhadap atasan serta dapat memotivasi anggota untuk lebih produktif. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan komitmen para anggota, karena pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memberi contoh dan memberdayakan anggota untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Devito, 2016; Wiendijarti, 2020) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang dengan berbagai tantangan dan peluang untuk memberikan umpan balik segera. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi di antara dua orang atau lebih dan biasanya tidak diatur secara formal. Komunikasi interpersonal yang baik juga membantu dalam menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas, sehingga anggota dapat memahami peran mereka dalam mencapai tujuan dan komunikasi interpersonal yang efektif juga merupakan bagian penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Menurut (Fauzi & Deswarta, 2024) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri dan berasal dari beberapa kebutuhan yang membutuhkan pemenuhan. Menurut (Musoli, 2021) Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut (Dobre, 2013) motivasi adalah alat yang ampuh dalam memperkuat perilaku dan dapat memicu kecenderungan untuk melanjutkan sesuatu, dengan kata lain motivasi adalah dorongan dari dalam diri untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan demi mencapai tujuan tertentu. Kesimpulannya adalah motivasi dapat membangkitkan kehendak anggota organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya. Suatu organisasi menuntut anggotanya untuk memiliki sifat dan sikap yang baik serta berkualitas karena dapat membantu dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut dengan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi (Negi *et al.*, 2024).

Menurut (Robbins & Judge, 2015; Ilyas & Telaumbanua, 2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu bertanggungjawab atas organisasi, tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi juga akan berkontribusi tinggi terhadap organisasi, yang dibuktikan dengan keaktifannya dalam berorganisasi, menyumbangkan ide, menyampaikan saran dan pendapat untuk keberhasilan organisasi, serta mengupayakan organisasi tumbuh dan berkembang agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal, oleh karena itu komitmen merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi.

Peran kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi relevan dalam konteks organisasi mahasiswa, karena di lingkungan organisasi mahasiswa seringkali menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan memperkuat komitmen para anggotanya. Fokus kepemimpinan transformasional adalah pada kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang luar biasa atau transformatif, seringkali melalui inspirasi, motivasi dan dorongan intelektual (Tresnawati *et al.*, 2024). Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi anggota agar berkontribusi lebih banyak lagi dan memiliki komunikasi interpersonal yang efektif untuk menciptakan lingkungan yang mendukung. Tingkat motivasi yang tinggi di kalangan organisasi mahasiswa dapat meningkatkan partisipasi dan produktivitas dalam organisasi.

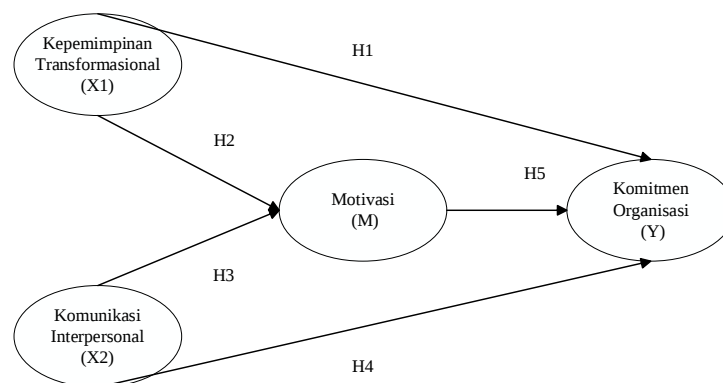
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di Yogyakarta, di dalamnya terdapat berbagai macam organisasi mahasiswa, baik di tingkat universitas, fakultas, program studi maupun unit kegiatan mahasiswa. Penelitian ini dilakukan pada organisasi mahasiswa yang berada di Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, yang di dalamnya terdapat 7 organisasi mahasiswa yaitu: Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Rosyad Sholeh, Himpunan Mahasiswa Program Studi: Manajemen, Psikologi, Akuntansi, Ilmu Komunikasi dan Administrasi Publik pada periode 2023/2024. Organisasi mahasiswa yang berada di Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta merupakan organisasi non-profit dengan segala tantangan yang dihadapi oleh para pemimpin dan pengurus organisasi dalam mengelola organisasi serta menjalankan program kerja selama 1 periode, tantangan yang dihadapi oleh ke 7 organisasi tersebut yaitu masih terdapat sebagian anggota yang kurang berpartisipasi aktif dalam kehadiran rapat bulanan, kurang minat dalam mengikuti kepanitiaan dan perwakilan sebagai delegasi kegiatan di organisasi lain, serta terjadi miskomunikasi antar pengurus pada saat berada di suatu kepanitiaan dan terdapat faktor lain yang muncul ketika di pertengahan perodesasi sehingga dapat menurunkan motivasi dan komitmen dalam berorganisasi seperti ingin fokus terhadap akademik, ingin mencoba organisasi lainnya baik di internal kampus maupun eksternal kampus, hal tersebut mengakibatkan terjadinya krisis kepemimpinan dan kepengurusan di lingkungan organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

Tujuan penelitian untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi, secara parsial kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi. kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Motivasi memediasi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan motivasi memediasi komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi.

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber bacaan dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya terutama pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Anwar *et al.*, 2022), serta dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan yang dapat bermanfaat bagi keberlanjutan organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, mengenai peran kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi. Manfaat praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemimpin organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta pada periode selanjutnya dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi, dengan memahami pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal yang efektif, pemimpin organisasi dapat meningkatkan kemampuan dalam memotivasi, menginspirasi dan menguatkan komitmen para anggota. Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi pada kepengurusan di periode selanjutnya, supaya pengurus organisasi selanjutnya dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang baik antar pengurus agar dapat mengelola organisasi dan menjalankan program kerja dengan maksimal dalam mencapai visi dan misi organisasi selama 1 periode kedepan dengan nyaman serta meningkatkan motivasi dan komitmen pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

Berdasarkan gambaran umum penelitian, landasan teori dan permasalahan sebagai landasan pengembangan hipotesis, maka disajikan kerangka konseptual model penelitian di bawah ini:

Gambar 1 Model Penelitian



- H₁= Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi
 H₂= Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi
 H₃= Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi
 H₄= Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi
 H₅= Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi pada penelitian ini adalah pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta periode 2023/2024 yang berjumlah 381 orang. Peneliti melakukan perhitungan sampel menggunakan rumus hair dengan perhitungan $n \times 5$. Pada penelitian ini terdapat 15 indikator, maka jumlah sampel yang akan di butuhkan menjadi responden adalah $15 \times 5 = 75$ responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam pelaksanaannya kuesioner disebarakan secara online menggunakan *google form* yang disebarakan kepada responden melalui whatsapp. Skala likert (1-5) digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji t) dan uji sobel. Adapun metode pengolahan dan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Pada penelitian ini telah memperoleh sebanyak 101 responden, penelitian ini menyajikan tanggapan responden berupa pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner yang dijawab oleh para responden sehingga diperoleh data-data sesuai dengan yang dibutuhkan dan selanjutnya data tersebut menjadi bahan analisis.

Gambar 2 Asal Organisasi

Asal Organisasi
101 jawaban



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa 101 responden berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini responden yang berasal dari organisasi BEM Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora sebanyak 22 atau sekitar 21.8%, responden yang berasal dari Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Rosyad Sholeh sebanyak 13 atau sekitar 12.9%, responden yang berasal dari Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta sebanyak 46 atau sekitar 45.5%, responden yang berasal dari Himpunan Mahasiswa Psikologi Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta sebanyak 4 atau sekitar 4%, responden yang berasal dari Himpunan Mahasiswa Akuntansi Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta sebanyak 7 atau sekitar 6.9%, responden yang berasal dari Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta sebanyak 5 atau sekitar 5%, responden yang berasal dari Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta sebanyak 4 atau sekitar 4%.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformatif

Variabel	Item	Sig	Nilai Sig pada Data	R tabel	R hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	X1.1	0.05	0.000	0.195	0.737	Valid
	X1.2	0.05	0.000		0.777	Valid
	X1.3	0.05	0.000		0.878	Valid
	X1.4	0.05	0.000		0.843	Valid
	X1.5	0.05	0.000		0.795	Valid
	X1.6	0.05	0.000		0.853	Valid
	X1.7	0.05	0.000		0.835	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan keseluruhan variabel valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Variabel	Item	Sig	Nilai Sig pada Data	R tabel	R hitung	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X2)	X2.1	0.05	0.000	0.195	0.781	Valid
	X2.2	0.05	0.000		0.745	Valid
	X2.3	0.05	0.000		0.699	Valid
	X2.4	0.05	0.000		0.802	Valid
	X2.5	0.05	0.000		0.814	Valid
	X2.6	0.05	0.000		0.791	Valid
	X2.7	0.05	0.000		0.672	Valid
	X2.8	0.05	0.000		0.661	Valid
	X2.9	0.05	0.000		0.744	Valid
	X2.10	0.05	0.000		0.767	Valid
	X2.11	0.05	0.000		0.786	Valid
	X2.12	0.05	0.000		0.753	Valid
	X2.13	0.05	0.000		0.760	Valid
	X2.14	0.05	0.000		0.632	Valid
	X2.15	0.05	0.000		0.685	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan keseluruhan variabel valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Item	Sig	Nilai Sig pada Data	R tabel	R hitung	Keterangan
Motivasi (M)	M1	0.05	0.000	0.195	0.599	Valid
	M2	0.05	0.000		0.678	Valid
	M3	0.05	0.000		0.631	Valid
	M4	0.05	0.000		0.648	Valid
	M5	0.05	0.000		0.716	Valid
	M6	0.05	0.000		0.797	Valid
	M7	0.05	0.000		0.801	Valid
	M8	0.05	0.000		0.725	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan keseluruhan variabel valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Item	Sig	Nilai Sig pada Data	R tabel	R hitung	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0.05	0.000	0.195	0.541	Valid
	Y2	0.05	0.000		0.690	Valid
	Y3	0.05	0.000		0.691	Valid
	Y4	0.05	0.000		0.723	Valid
	Y5	0.05	0.000		0.797	Valid
	Y6	0.05	0.000		0.851	Valid
	Y7	0.05	0.000		0.756	Valid
	Y8	0.05	0.000		0.752	Valid
	Y9	0.05	0.000		0.663	Valid
	Y10	0.05	0.000		0.734	Valid
	Y11	0.05	0.000		0.777	Valid
	Y12	0.05	0.000		0.769	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan keseluruhan variabel valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.916	0.70	Reliabel
2	Komunikasi Interpersonal (X2)	0.940	0.70	Reliabel
3	Motivasi (M)	0.849	0.70	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (Y)	0.919	0.70	Reliabel

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi interpersonal (X2), motivasi (M), dan komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai *alpha* atau *Cronbach's alpha* > 0.70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel, Artinya bisa dikatakan reliabel jika dilakukan beberapa pengujian maka hasilnya konsisten atau sama sehingga dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38544449
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,046
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Pada output tabel diatas terlihat uji normalitas menghasilkan sig.0.164 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal. Arti dari normal sendiri adalah tidak ada kesamaan antara pernyataan yang satu dengan pernyataan yang lain pada setiap variabel, sehingga pernyataan yang menggambarkan suatu kondisi tidak mewakili kondisi yang lain dan oleh karena itu normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.438	2.281	Terbebas dari Multikolinearitas
Komunikasi Interpersonal (X2)	0.409	2.443	Terbebas dari Multikolinearitas
Motivasi (M)	0.537	1.863	Terbebas dari Multikolinearitas

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa data terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,351	2,368		-,148	,882
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,185	,101	,268	1,834	,070
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	-,102	,056	-,278	-1,833	,070
	MOTIVASI	,151	,085	,234	1,765	,081

a. Dependent Variable: ABS_RES2

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Dari hasil perhitungan tabel diatas tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana signifikan > 0.05. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,778	4,046		-,192	,848
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	-,149	,172	-,085	-,868	,387
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,545	,095	,581	5,725	,000
	MOTIVASI	,538	,146	,327	3,687	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas sebagai berikut: $Y = -0.778 - 0.149 + 0.545 + 0.538$.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,579	4,937

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERPERSONAL

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji R Square pada tabel diatas besarnya R Square adalah 0.591. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan motivasi mampu menjelaskan komitmen organisasi pada pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi,

Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta pada periode 2023/2024 sebesar 59.1%, sedangkan sisanya ($100\% - 59.1\% = 40.9\%$). 40.9 dijelaskan oleh faktor-faktor lain dari luar penelitian ini.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 11 Hasil Uji t (X1) terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,421	4,467		3,900	,000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,942	,149	,537	6,327	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Tabel 12 Hasil Uji t (X1) terhadap (M)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,039	2,538		5,137	,000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,655	,085	,614	7,749	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi.

Tabel 13 Hasil Uji t (X2) terhadap (M)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,077	2,680		3,761	,000
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,369	,044	,647	8,443	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi.

Tabel 14 Hasil Uji t (X2) terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,720	3,949		,942	,348
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,685	,064	,731	10,646	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 15 Hasil Uji t (M) terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,614	4,125	2,573	,012
	MOTIVASI	1,070	,126	,650	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.

Uji Sobel**Tabel 16 Hasil Uji Sobel**

Variabel	Unstandardized Coefficient B	Unstandardized Coefficient Std. Error
X1-M	0.655	0.085
X2-M	0.369	0.044
M-Y	1.070	0.126

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

$$Sab = \sqrt{(1.070)^2(0.085)^2 + (0.655)^2(0.126)^2 + (0.085)^2(0.126)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(1.1449)(0.007225) + (0.429025)(0.015876) + (0.007225)(0.015876)}$$

$$Sab = \sqrt{0.0082719025 + 0.0068112009 + 0.0001147041}$$

$$Sab = \sqrt{0.0151978075}$$

$$Sab = 0.123279388$$

Dari hasil perhitungan diatas maka nilai Sab sebesar 0.123279388 maka nilai statistik dapat dilihat dari perhitungan dibawah ini

$$t = \frac{0.655 \times 1.070}{0.123279388}$$

$$t = \frac{0.70085}{0.123279388} = 5.6850541795$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel diatas nilai t hitung sebesar 5.6 lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi. Hal ini berarti motivasi dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

$$Sab = \sqrt{(1.070)^2(0.044)^2 + (0.369)^2(0.126)^2 + (0.044)^2(0.126)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(1.1449)(0.001936) + (0.136161)(0.015876) + (0.001936)(0.015876)}$$

$$Sab = \sqrt{0.0022165264 + 0.002161692 + 0.0000307359}$$

$$Sab = \sqrt{0.0044089543}$$

$$Sab = 0.0663999571$$

Dari hasil perhitungan diatas maka nilai Sab sebesar 0.0661913287 maka nilai statistik dapat dilihat dari perhitungan dibawah ini:

$$t = \frac{0.369 \times 1.070}{0.0663999571}$$

$$t = \frac{0.39483}{0.0663999571} = 5.9462387815$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel diatas nilai t hitung sebesar 5.94 lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi. Hal ini berarti motivasi dapat memediasi komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan

transformasional memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan trasformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi atau dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ilyas & Telaumbanua, 2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan trasformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan karakteristik responden mayoritas pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta berasal dari Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pengurus akan meningkat apabila pemimpin organisasi menerapkan gaya kepemimpinan trasformasional. Hal ini dapat dicapai dengan cara membangun keterikatan emosional antara pengurus dan organisasi melalui visi yang inspiratif dan hubungan yang penuh empati, menciptakan lingkungan yang memberikan manfaat dan peluang berkelanjutan, serta menanamkan nilai tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Motivasi (M)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan trasformasional berpengaruh terhadap motivasi. Hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan trasformasional memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan trasformasional memiliki pengaruh terhadap motivasi atau dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nasrip *et al.*, 2023) dengan judul Analisis Personality, Burnout Syndrome dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan trasformasional berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan karakteristik responden mayoritas pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta berasal dari Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pengurus akan meningkat apabila pemimpin organisasi menerapkan gaya kepemimpinan trasformasional. Hal ini dapat dicapai dengan cara mendorong semangat untuk mencapai target dan hasil terbaik, menciptakan suasana yang harmonis dan kolaboratif diantara pengurus, serta memberikan kesempatan kepada pengurus untuk berperan aktif dan berpengaruh dalam pengambilan keputusan organisasi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Motivasi (M)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi. Hasil uji t menunjukkan variabel komunikasi interpersonal memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap motivasi atau dengan kata lain hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fauzi & Deswarta, 2024) dengan judul Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Kependidikan di Universitas Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan pada motivasi. Berdasarkan karakteristik responden mayoritas pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta berasal dari Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pengurus akan meningkat apabila komunikasi interpersonal terjalin dengan baik, terbuka, dan saling menghargai. Komunikasi yang efektif dapat memenuhi kebutuhan pengurus organisasi akan pencapaian dengan memberikan umpan balik yang jelas dan dukungan terhadap inisiatif serta prestasi, membangun rasa kebersamaan dan keterikatan antar pengurus, serta memberikan ruang bagi pengurus untuk berpendapat, memengaruhi keputusan, dan menunjukkan kepemimpinan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji t menunjukkan variabel komunikasi interpersonal memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi atau dengan kata lain hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Purwanto *et al.*, 2023) dengan judul Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sentra Bumi Nirwana di Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan karakteristik responden mayoritas pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta berasal dari Himpunan Mahasiswa Manajemen

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukan bahwa motivasi pengurus akan meningkat apabila komunikasi interpersonal terjalin dengan baik, terbuka, dan saling mendukung. Komunikasi yang efektif akan memperkuat keterikatan emosional pengurus terhadap organisasi, membangun pemahaman akan pentingnya peran dan kontribusi masing-masing pengurus dalam keberlangsungan organisasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi dan setia terhadap organisasi.

Pengaruh Motivasi (M) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi atau dengan kata lain hipotesis kelima (H5) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sampurno & Hadiyanti, 2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Berdasarkan karakteristik responden mayoritas pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta berasal dari Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukan bahwa motivasi anggota akan meningkat apabila motivasi dalam organisasi terbangun dan terjalin dengan baik. Hal ini dapat dicapai dengan cara menciptakan lingkungan organisasi yang mampu menumbuhkan keterikatan emosional pengurus terhadap organisasi, memberikan kejelasan manfaat dan prospek keberlanjutan bagi pengurus, serta membangun rasa tanggung jawab dan loyalitas moral untuk tetap berkontribusi dalam organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Motivasi (M)

Pengujian hipotesis keenam dari hasil uji sobel test menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5.6850541795. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t tabel dengan signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96. Hal ini berarti bahwa motivasi dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan karakteristik responden mayoritas pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta berasal dari Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi akan meningkat apabila motivasi mampu memediasi penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dengan baik. Hal ini dapat dicapai dengan cara melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang mencakup pemberian pemimpin yang berintegritas, penyampaian visi yang inspiratif, membangkitkan dorongan kepada pengurus organisasi untuk berpikir kreatif dan dapat menyelesaikan masalah.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Motivasi (M)

Pengujian hipotesis ketujuh dari hasil uji sobel test menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5.9462387815. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t tabel dengan signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96. Hal ini berarti bahwa motivasi dapat memediasi komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan karakteristik responden mayoritas pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta berasal dari Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi akan meningkat apabila motivasi anggota mampu memediasi komunikasi interpersonal dalam organisasi dengan baik. Komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat dan menerima masukan, kemampuan memahami perasaan dan sudut pandang orang lain, adanya sikap saling mendukung, penyampaian pesan secara positif, serta hubungan yang setara dan saling menghargai antar anggota. Ketika motivasi terbangun melalui komunikasi interpersonal yang sehat dan bermakna, maka akan mendorong tumbuhnya komitmen pengurus terhadap organisasi secara lebih kuat dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan secara parsial kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Motivasi memediasi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan motivasi memediasi komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi. Oleh karena itu, pengelolaan organisasi mahasiswa perlu memperhatikan faktor kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan motivasi untuk memperkuat komitmen anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi mahasiswa dapat berjalan secara lebih terarah dan berkelanjutan, serta mendukung pengembangan diri mahasiswa di lingkungan kampus.

Saran dalam penelitian ini adalah bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih banyak lagi variabel yang terkait dengan penelitian ini atau menggunakan variabel lain sebagai mediasi sehingga akan lebih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam seperti wawancara untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan akurat, memperluas penelitian pada organisasi mahasiswa yang lebih luas dengan melibatkan organisasi mahasiswa di fakultas lain atau menambahkan organisasi mahasiswa di tingkat universitas, dan meneliti dengan arah penelitian yang lebih jelas, menggunakan dugaan yang mencantumkan arah hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Avolio Suny-Bmghamton, B. J. (1993). Transormational Leadership and Organizational Culture Transformational Leadership and Organizational Culture. *Source: Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book (14th ed.)*. In Pearson Education.
- Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of applied socio-economic research*, 5(1).
- Fauzi, L., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Universitas Kota Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 127-143.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilyas, Y., & Telaumbanua, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Timur. *Economicus*, 15(1), 56-65.
- Musoli. (2021). Peran kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *JPIIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 6(1), 64–88.
- Nasrip, M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Analisis Personality, Burnout Syndrome dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 637-651.
- Purwanto, P., Sutopo, S., & Qomari, N. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sentra Bumi Nirwana di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1), 29-33.
- Rarra'Rarra, N., Solang, D. J., & Sengkey, M. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara (PMTU) Di Minahasa. *Psikopedia*, 5(1), 23-34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*, Pearson. Edisi ke Enam Belas. Salemba Empat.
- Rusni, M. A., Widarko, A., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(01).
- Sampurno, R., & Hadiyanti, S. U. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Pt. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 1(2), 823-826.
- Wiendijarti, I. (2020). Komunikasi Interpersonal Orangtua dan Anak dalam Pendidikan Seksual. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(3), 280-298.