

## **Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Diri Terhadap Demotivasi Anggota (Dalam Melanjutkan Organisasi Tingkat Kampus Di Lembaga Pers Mahasiswa Kentingan UNS)**

**Andi Muh.Ahsan Rizal<sup>1</sup>, Aulia Suminar Ayu<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Sebelas Maret, Indonesia

### **Abstract**

*Demotivation is often based on a number of factors which result in disappointment and anxiety at work. This can lead to members becoming less enthusiastic or even unmotivated in any way. This of course really threatens the sustainability of student organizations, especially as there are more and more additional activity options for students besides campus organizations. This is also the phenomenon experienced by LPM Kentingan UNS, one of the organizations that offers a lot of skill development, and also the LPM organization with the most members in UNS. The aim of this research is to determine whether there is an influence between organizational climate variables, workload and self-development on the demotivation of members at LPM Kentingan UNS. It is hoped that this research will be capable. This research uses Thibaut and Kelly's social exchange theory as an approach to analyzing phenomena. The research method that will be carried out in this research is multiple linear regression analysis. The results of the research show that there is a significant influence between organizational climate, workload and self-development on demotivation among LPM Kentingan UNS members.*

### **Keywords:**

*Organizational Climate, Workload, Self-Development, Demotivation, Social Exchange*

### **Pendahuluan**

Dalam menjalin hubungan atau interaksi sosial, seorang individu tentu saja tidak bisa bertindak sembarangan. Masing-masing individu tentunya punya pertimbangan tersendiri untuk setiap tindakan yang ia lakukan dalam hubungan atau interaksi sosial. Karena tentu saja, tidak ada individu yang ingin merasa rugi dalam setiap hubungan atau interaksi sosial yang dijalinnya. Maka dari itu, individu memang memiliki kecenderungan untuk menimbang untung rugi manakala menjalin hubungan sosial. Tujuannya tidak lain adalah untuk setidaknya meminimalisir kerugian yang mungkin bisa terjadi, dan memaksimalkan keuntungan yang bisa didapatkan dari hubungan atau interaksi sosial yang dijalin.

---

\* Corresponding Author: Aulia Suminar Ayu, [auliasumi@staff.uns.ac.id](mailto:auliasumi@staff.uns.ac.id)

Para ahli yang melihat pertukaran sosial berpendapat bahwa hubungan dihargai sehubungan dengan kerugian dan imbalan. Menurut Monge dan Contractor pertukaran sosial dihitung dengan mengurangi imbalan dari pengorbanan yang dilakukan dalam suatu hubungan (West dan Turner, 2008). Berdasarkan sudut pandang ini, individu sering kali memiliki keinginan untuk memperoleh manfaat yang lebih besar dibandingkan dengan penebusan dosa yang telah mereka lakukan untuk orang lain.

Begitupun dalam berorganisasi, adanya keuntungan dan kerugian pastinya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi seseorang untuk memutuskan apa yang akan dilakukan selanjutnya. Banyaknya keuntungan yang didapatkan, berpotensi menghadirkan pengaruh positif yang akan mendorong atau memotivasi mahasiswa untuk melanjutkan organisasi. Namun begitupun sebaliknya, apabila individu lebih banyak mendapatkan rugi, maka itu dapat menjadi alasan yang kuat dari demotivasi mahasiswa untuk melanjutkan organisasi.

Salah satu keterampilan yang sangat menonjol saat ini adalah kemampuan mengarang, dan salah satu lembaga yang dapat mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam bidang tersebut adalah Lembaga Pers Mahasiswa (LPM). LPM merupakan perkumpulan mahasiswa yang mempunyai kepentingan dalam kegiatan redaksional. Pers mahasiswa (Persma) dipandang sebagai mekanisme untuk mengalihkan data dan sentimen serta menciptakan kemampuan berpikir dan kemampuan logis bagi mahasiswa di berbagai bidang, khususnya yang berkaitan dengan landasan kehidupan atau keadaan sosial-sosial negara secara keseluruhan (Zulfiana Rachmawani, 2016).

Berdasarkan salah satu artikel dari detik.com pada tahun 2021, Universitas Sebelas Maret termasuk dalam 11 Universitas dengan mahasiswa terbanyak di Indonesia dengan 5,788 mahasiswa. Universitas Sebelas Maret menempati urutan keenam dengan 1.957 mahasiswa laki-laki dan 3.831 mahasiswa perempuan Indonesia (Detik.com, 2021). Dari data ini, dapat diasumsikan bahwa organisasi-organisasi mahasiswa tingkat kampus di Universitas Sebelas Maret dapat dikategorikan sebagai yang terbesar di Indonesia, mengingat jumlah mahasiswa di kampus ini saja sudah terbanyak keenam di Indonesia.

Namun kenyataannya, justru terdapat penurunan pada salah satu LPM yang ada di UNS yaitu Lembaga Pers Mahasiswa Kentingan, terjadi peningkatan angka anggota kentingan yang tidak melanjutkan sebanyak 9 orang antara Kentingan angkatan 2021 dan 2022. Dari jumlah 12 orang pada angkatan 21, menjadi 21 orang pada angkatan 22 (Panuluh & Azizah, 2024). Hal ini menunjukkan adanya indikasi demotivasi yang kuat dan semakin meningkat dari anggota kentingan di setiap tahunnya. Dikarenakan meningkatnya jumlah anggota tahun pertama yang langsung keluar organisasi pada tahun berikutnya atau dapat dikatakan tidak melanjutkan.

Maka berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik membuat sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Demotivasi Anggota (dalam Melanjutkan Organisasi Tingkat Kampus Di Lembaga Pers Mahasiswa Kentingan UNS)". Penelitian ini terbilang penting dan bisa sangat bermanfaat mengingat LPM Kentingan sebagai salah satu organisasi mahasiswa dan LPM dengan anggota terbanyak dari salah satu kampus dengan jumlah mahasiswa terbanyak di Indonesia, dan LPM Kentingan sebagai organisasi

yang notabene menawarkan skill yang sangat relevan di zaman sekarang yaitu kemampuan menulis, namun justru tampaknya mengalami penurunan minat

## Tinjauan Pustaka

Menurut Thibaut & Kelley (1959), asumsi paling mendasar dari teori ini adalah bahwa individu dimotivasi oleh kepentingan pribadi atau self-interest. Dengan kata lain, pertukaran sosial atau pertukaran sosial mengasumsikan bahwa orang-orang dalam suatu hubungan ingin memaksimalkan keuntungan mereka sendiri sambil melakukan pengorbanan sesedikit mungkin. Dua pendukung utama model pertukaran sosial, Thibault & Kelley (dalam Sapari, 2018), mendalilkan bahwa setiap individu hanya akan secara sukarela terlibat dalam suatu hubungan atau aktivitas selama hubungan tersebut memuaskan, yang diukur dengan *Cost* (biaya) dan *Reward* (imbalan). Meskipun imbalan dianggap bermanfaat, biaya dianggap sebagai konsekuensi negatif. Keduanya didapat melalui suatu hubungan. waktu, usaha, konflik, kecemasan, dan harga diri yang rendah merupakan contoh biaya yang dapat menguras kekayaan seseorang atau bahkan menimbulkan dampak yang kurang baik. Sedangkan imbalan bisa berupa uang, dukungan terhadap nilai yang dipegangnya, atau penerimaan dari orang lain

Iklm organisasi sering kali didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan dalam serangkaian karakteristik atau sifat (Taguiri dan Litwin, 1968). Sedangkan menurut Gibson dkk. (1973), iklim lingkungan kerja merupakan seperangkat perlengkapan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja disana dan diyakini akan menjadi faktor utama yang mempengaruhi perilakunya dalam bekerja.

Menurut Hart, beban kerja dapat diartikan sebagai biaya atau nilai untuk mencapai suatu tujuan kegiatan. Para pelaksana juga akan mengalami tingkat kelelahan yang tinggi jika harga tersebut terlalu mahal bagi mereka (Nabilla & Syarvina, 2022). Menurut Tarwaka, kelelahan adalah berkurangnya daya tahan tubuh dan kapasitas kerja yang disebabkan oleh siklus perubahan tubuh untuk mencegah terjadinya kerusakan lebih lanjut. Hal ini menimbulkan hambatan yang berakibat pada menurunnya nilai produktivitas (Nabilla & Syarvina, 2022).

Menurut Marmawi (2009), Pengembangan diri merupakan proses pengembangan potensi, kemampuan, sikap, perilaku, dan kepribadian seseorang melalui pembelajaran dan pengalaman berulang-ulang hingga mampu hidup mandiri. Dari menentukan pilihan pertama hingga mencapai kemandirian dan aktualisasi diri, pengembangan diri merupakan proses yang komprehensif. Masyarakat harus mampu beradaptasi dengan lingkungannya melalui perubahan dan pembangunan. Pengembangan diri adalah proses pengembangan kemampuan atau potensi diri, kepribadian, serta kesejahteraan sosial dan emosional.

Demotivasi didefinisikan oleh Dornyei dan Ushioda (2011) sebagai kumpulan pengaruh negatif yang dapat menghambat pertumbuhan motivasi. Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa demotivasi dalam organisasi merupakan suatu kondisi dimana siswa kehilangan semangat dan motivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

## Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode sensus atau metode sampel jenuh dikarenakan sampel pada penelitian ini hanyalah 33 orang. Maka dari itu, peneliti memilih metode sensus dikarenakan metode ini mensyaratkan semua anggota populasi dimasukkan sebagai responden atau sampel (Sugiono,2010). Adapun menurut Kerlinger dan Lee (2000), sampel minimal dalam penelitian kuantitatif adalah 30 orang,

Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah seluruh anggota LPM Kentingan UNS angkatan 2021 dan 2022 yang tidak melanjutkan kepengurusan tahun berikutnya.

Analisis regresi linier berganda akan digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2010), ketika ingin memprediksi kondisi (naik dan turun) variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi sebagai faktor prediktor (nilainya dinaikkan atau diturunkan).

Sugiyono (2010) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah suatu cara untuk mengetahui adanya hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat dengan cara memperkirakan nilai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel terikat. Variabel independen penelitian ini adalah pengembangan diri (X3), beban kerja (X2), dan iklim organisasi (X1). Demotivasi anggota (Y) merupakan variabel terikat.

## Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.626	5.461		3.044	.005
	Iklim Organisasi	.028	.099	.034	.285	.777
	Beban Kerja	.172	.078	.379	2.202	.036
	Pengembangan Diri	-.612	.223	-.463	-2.741	.010

a. Dependent Variable: Demotivasi

Sumber: Hasil analisis data primer

Variabel dependen pada hasil uji regresi linier berganda adalah demotivasi (Y) sedangkan variabel independennya adalah iklim organisasi (X1), Beban kerja (X2), dan pengembangan diri (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis pada tabel adalah:

Interpretasi:

- 1) Saat seluruh variabel bebas bernilai 0, maka tingkat demotivasi telah berada pada angka 16,626
- 2) Peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan demotivasi anggota sebesar 0,28%

- 3) Peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan demotivasi anggota sebesar 17,2%
- 4) Peningkatan pengembangan diri sebesar 1 satuan akan menurunkan demotivasi anggota sebesar 61,2%

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.595	3	91.198	16.069	.000 <sup>b</sup>
	Residual	164.586	29	5.675		
	Total	438.182	32			
a. Dependent Variable: Demotivasi						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan diri, Iklim Organisasi, Beban Kerja						

Sumber: Hasil analisis data primer

Berdasarkan uji f yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi f berada di bawah 0.05, sehingga seluruh variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan.

Tabel 3. Luaran Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.586	2.382
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Iklim Organisasi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Demotivasi				

Sumber: Hasil analisis data primer

Nilai R-Square menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel-variabel X berkontribusi terhadap variasi perubahan variabel sebesar 62,8%, sementara 37,2% disebabkan oleh variabel yang tidak diteliti yang berarti tingkat keterpengaruhannya variabel-variabel X terhadap variabel Y sebesar 62,8%

## Pembahasan

Dapat disimpulkan dari cara pengujian di atas bahwa variabel iklim organisasi, beban kerja, dan pengembangan diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat beli dan model regresi di atas sudah layak dan benar. Hasil ini juga membenarkan teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh Thibault & Kelley (dalam Sapari, 2018), dimana mereka mendalilkan bahwa setiap individu hanya akan secara sukarela terlibat dalam suatu hubungan atau aktivitas selama hubungan tersebut memuaskan, yang diukur dengan *Cost* (biaya) dan *Reward* (imbalan). Meskipun imbalan dianggap bermanfaat, biaya dianggap sebagai konsekuensi negatif. Keduanya didapat melalui suatu hubungan. waktu, usaha, konflik, kecemasan, dan harga diri yang rendah merupakan contoh biaya yang dapat menguras kekayaan seseorang atau bahkan menimbulkan dampak yang kurang baik. Sedangkan imbalan bisa berupa uang, dukungan terhadap nilai yang dipegangnya, atau penerimaan dari orang lain.

Yang dimana berarti iklim organisasi yang diukur dari konflik dan gaya kepemimpinan, beban kerja yang diukur dari waktu, usaha, dan kecemasan, serta pengembangan diri yang diukur dari harga diri. Mampu mempengaruhi anggota

untuk tidak terlibat lagi dalam sebuah hubungan, dalam konteks ini melanjutkan organisasi di LPM Kentingan. Dikarenakan hubungan tersebut tidak memuaskan. Sehingga dari pengalaman tersebut, timbullah rasa demotivasi yang mengakibatkan mereka tidak melanjutkan organisasi di LPM Kentingan UNS pada tahun berikutnya.

Terkait iklim organisasi yang tidak signifikan sebenarnya bukanlah merupakan temuan baru. Kusnan (2004) dalam penelitiannya berjudul "Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap III Surabaya", menemukan bahwa variabel iklim organisasi yang ditelitinya juga mendapatkan hasil yang tidak berpengaruh signifikan. Meskipun penelitian ini dan penelitian Kusnan (2004) memiliki perbedaan terhadap variabel Y yang digunakan, namun dalam penelitian tersebut dijabarkan alasan yang sekiranya menjadi penyebab variabel iklim organisasi menjadi tidak berpengaruh signifikan.

Fenomena yang terjadi dalam kelompok ini dapat dikaitkan dengan teori groupthink. Groupthink sendiri merupakan proses pengambilan keputusan yang terjadi dalam kelompok dengan tingkat kekompakan yang tinggi, di mana para anggota berusaha mempertahankan konteks kelompok sampai kemampuan kritis mereka tidak lagi berguna (Pamungkas, Nugraheni, & Rahmanto, 2019). Teori ini dapat mencerminkan apa yang terjadi pada anggota organisasi dalam kasus ini. Kondisi dimana anggota kelompok sudah turun temurun menormalisasi adanya kekuasaan yang tidak dapat diganggu gugat dari pemimpin organisasi, menjadikan kemampuan untuk mengkritisi atau bahkan melakukan perubahan terhadap budaya yang sudah ada menjadi hilang. Hal ini berujung pada timbulnya iklim organisasi yang tidak normal.

Keserasian dan kerja sama dalam pekerjaan dilihat dapat dibuktikan dari hasil kerja yang baik atau bahkan memuaskan. Namun, sisi lainnya adalah keserasian dan kerja sama hanya berlaku dalam pekerjaan saja. Di luar dari pekerjaan, seringkali anggota mengelompokkan diri masing-masing sesuai dengan kepentingan pribadi. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi dapat menjadi kurang berpengaruh akibat kurang terlibatnya seluruh anggota dalam iklim tersebut, hal ini berdasarkan pilihan anggota sendiri untuk menciptakan iklim pergaulan yang lebih nyaman atau pas bagi dirinya sendiri.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap demotivasi anggota, ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,03 dengan arah positif. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi, maka akan semakin tinggi demotivasi yang dialami oleh anggota tersebut. Hasil ini senada dengan penelitian terdahulu dengan judul "Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh (Anita, Azis, & Yunus, 2013). Dimana hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,0001 dengan arah positif, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja dalam organisasi, maka akan semakin rendah juga motivasi dari para anggota. Meskipun memiliki perbedaan pada variabel independen, penelitian ini dan penelitian terdahulu sama-sama membuktikan bahwasannya beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independennya baik demotivasi maupun anonimnya yaitu motivasi.

Terakhir, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap demotivasi anggota, ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,01 dengan arah negatif. Artinya, semakin rendah pengembangan diri yang didapatkan atau dirasakan oleh anggota organisasi, maka akan semakin tinggi demotivasi yang dialami oleh anggota tersebut. Hasil ini senada dengan penelitian terdahulu dengan judul “Kesempatan Pengembangan Diri dalam Memengaruhi Kinerja Auditor Itjen KKP dengan Motivasi sebagai Variable Intervening” (Sutrisno dkk, 2022). Dimana hasil pada penelitian menunjukkan nilai original sampe 0,377 dengan arah positif, yang berarti semakin tinggi kesempatan pengembangan diri dalam organisasi, maka akan semakin naik juga motivasi para anggota.

Meskipun memiliki perbedaan pada variabel independen, penelitian ini dan penelitian terdahulu sama-sama membuktikan bahwasannya iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independennya baik demotivasi maupun anonimnya yaitu motivasi.

## Kesimpulan

Pengolahan data pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut. Pertama, dari pengujian uji f pada bab sebelumnya bahwa variabel iklim organisasi, beban kerja, dan pengembangan diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat beli dan model regresi di atas sudah layak dan benar ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada hipotesis ke-4), ditunjukkan dengan nilai signifikansi f yang berada di bawah 0.05, yaitu 0.00. Sehingga seluruh variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan.

Kedua, uji signifikansi t untuk variabel iklim organisasi berada di atas 0.05, dengan nilai 0.77, yang berarti iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap demotivasi anggota. Sehingga dapat disimpulkan dari cara pengujian di atas bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap demotivasi ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada hipotesis pertama).

Ketiga, signifikansi t untuk variabel beban kerja berada di bawah 0.05, yaitu 0.03 dengan nilai beta positif yang berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap demotivasi anggota ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada hipotesis ke-2).

Keempat, signifikansi t untuk variabel pengembangan diri berada di bawah 0.05, yaitu 0.01 dengan nilai beta negatif yang berarti pengembangan diri berpengaruh negatif signifikan terhadap demotivasi anggota ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada hipotesis ke-3).

## Daftar Pustaka

- Akbar, P.S., & Usman. 2008. Pengantar Statistika. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinastena Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Volume 2, No. 1, November 2013.
- Darmawan, D. (2016, Maret). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia, 2(3), 109 - 118.

- Davis, Keith., John W. Newstrom. *Human Behavior At Work : Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 1985.
- Detik.Com. (2021, Juli 28). 11 Universitas Di Indonesia Dengan Jumlah Mahasiswa Terbanyak, Cek Kampusmu. Diambil Kembali Dari Detikedu: <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-5660405/11-universitas-di-indonesia-dengan-jumlah-mahasiswa-terbanyak-cek-kampusmu>
- Dornyei, Z. And Ushioda, E. (2011) *Teaching And Researching Motivation*. 2nd Edition, Pearson, Harlow.
- Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2013). *Teaching And Researching: Motivation* (2nd Ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315833750>
- Griffin, M. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2000. *Foundations Of Behavioral Research*. 4 Th Edition. Florida: Harcourt Inc
- Kriyantono, Rachmat. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Kusnan, Akhmad. (2004). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap Iii Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Martiningsih, D. A., & Setyawan, A. A. (2022). The Impact Of Influencers' Credibility Towards Purchase Intention. *International Conference On Economics And Business Studies (ICOEBS 2022)*, 196-204.
- Marmawi. (2009). *Persamaan Gender Dalam Pengembangan Diri*. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. Vol. 1, No. 2, Agustus 2009, 173-179.
- Nabilla, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 2788-2797.
- Pamungkas, E., Nugraheni, I. D. A., & Rahmanto, A. N. (2019). *Dominasi Groupthink Birokrasi Dan Ilusi Kohesivitas Pemangku Kepentingan Di Purbalingga*.
- Panuluh, R. M., & Azizah, A. N. (2024, Juli 7 & 8). Anggota Kentingan 21 dan 22 yang Tidak Melanjutkan. (Peneliti, Pewawancara)
- Sapari, Y. (2018). *Komunikasi Dalam Perspektif Teori Pertukaran*. *Journal Signal*, 6(1), 54-68. <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/signal/article/viewfile/950/625>
- Sutrisno, J., Elisabeth, M., Sirait, T., & Prasetyo, J. R. (2022). Kesempatan Pengembangan Diri Dalam Memengaruhi Kinerja Auditor Itjen KKP Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 11-20.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tagiuri R, Litwin G. 1968. *Organizational Climate: Expectation Of A Concept*. Boston: Harvard University Press.



- Thibaut, J. H., & Kelly, H. H. (1959). *The Social Psychology Of Groups*. New York: Joh Welly And Sons.
- West, R., & Turner, L. H. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi Analisis Dan Aplikasi Edisi 3*. Jakarta: Salemba Humanika.