

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KOHESIVITAS KELOMPOK PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA
DEPARTEMEN SOSIOLOGI KABINET ADHIRAYA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang*



Disusun Oleh:
Aisyah Syafitri
21058050/2021

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN SOSIOLOGI
DEPARTEMEN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus
Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri
Padang**

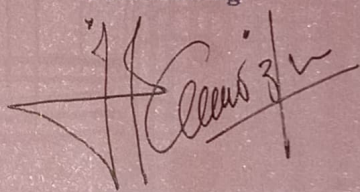
Nama : Aisyah Syafitri
NIM/TM : 21058050/2021
Program Studi : Pendidikan Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 5 Juni 2026

**Mengetahui,
Dekan FIS UNP**


Afriva Khaidir, S.H., M.Hum., MAPA., Ph.D
NIP. 19660411 1990031002

**Disetujui oleh,
Pembimbing**


Ika Sandra, M.A.
NIP. 199111152022031009

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Sosiologi Departemen Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

Pada Senin, 18 Mei 2026

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan

Mahasiswa Departemen Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri Padang

Nama : Aisyah Syafitri
NIM/TM : 21058050/2021
Program Studi : Pendidikan Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial

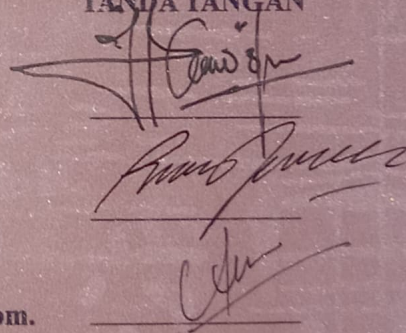
Padang, 5 Juni 2026

TIM PENGUJI

NAMA

TANDA TANGAN

1. Ketua : Ika Sandra, S.Pd., M.A.
2. Anggota : Dr. Reno Fernandes, S.Pd., M.Pd.
3. Anggota : Annisa Citra Triyandra, S.I.Kom., M.I.Kom.



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

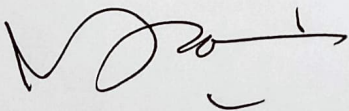
Nama : Aisyah Syafitri
NIM/TM : 21058050/2021
Program Studi : Pendidikan Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan, bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri Padang" adalah benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil plagiat dari karya orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti cara-cara penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan tuntutan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun masyarakat, dan negara.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, 5 Juni 2026

Mengetahui,
Kepala Departemen,



Dr. Delmira Syafrini S.Sos., M.A
NIP. 1983051829122004

Saya yang menyatakan



Aisyah Syafitri
NIM. 21058066

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KOHESIVITAS KELOMPOK PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA
DEPARTEMEN SOSIOLOGI KABINET ADHIRAYA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang*



Disusun Oleh:
Aisyah Syafitri
21058050/2021

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN SOSIOLOGI
DEPARTEMEN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2026

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KOHEсивITAS KELOMPOK PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA
DEPARTEMEN SOSIOLOGI KABINET ADHIRAYA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

ABSTRAK

Aisyah Syafitri Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri Padang. Skripsi Program Studi Pendidikan Sosiologi, Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian ini adalah pengurus HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya, dengan sampel sebanyak 60 orang yang ditentukan melalui teknik total sampling. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner skala likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 25*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat iklim komunikasi organisasi pengurus HMD Kabinet Adhiraya berada pada kategori rendah dengan nilai mean sebesar 57,35 dan standar deviasi 6,11. Kohesivitas kelompok pengurus HMD Kabinet Adhiraya berada pada kategori rendah menuju sedang dengan mean 51,33 dan standar deviasi 5,52. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMD. Besarnya pengaruh yang diberikan adalah 42,6%, sedangkan 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Organisasi Kemahasiswaan, Himpunan Mahasiswa Departemen, Iklim Komunikasi Organisasi, Kohesivitas Kelompok, Teori Keseimbangan

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE
ON THE COHESION OF THE EXECUTIVE BOARD OF THE
SOCIOLOGY DEPARTMENT STUDENT ASSOCIATION, ADHIRAYA
CABINET, UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

ABSTRACT

Aisyah Syafitri. The Influence of Organizational Communication Climate on the Cohesiveness of the Executive Board of the Sociology Department Student Association, Adhiraya Cabinet, Universitas Negeri Padang. Thesis, Sociology Education Program, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Universitas Negeri Padang, 2026.

This study aims to determine the effect of organizational communication climate on the cohesiveness of the executive board of the Sociology Department Student Association, Adhiraya Cabinet, Universitas Negeri Padang. This study uses an associative quantitative approach with a survey method. The population of this study consists of the executive board members of the Sociology Student Association (HMD) Adhiraya Cabinet, with a sample of 60 individuals selected using total sampling. The research instrument is a Likert-scale questionnaire that has undergone validity and reliability testing. Data analysis was conducted descriptively and inferentially using simple linear regression tests with the assistance of IBM SPSS Statistics 25.

The results of the study indicate that the level of the organizational communication climate of the HMD Adhiraya Cabinet executive board falls into the low category, with a mean score of 57.35 and a standard deviation of 6.11. The cohesiveness of the HMD Adhiraya Cabinet executive board falls into the low-to-moderate category, with a mean of 51.33 and a standard deviation of 5.52. Based on the results of simple linear regression analysis, a significance value of 0.000 was obtained, which is smaller than 0.05. Therefore, H_a is accepted and H_o is rejected. Thus, there is a significant influence of organizational communication climate on the group cohesion of the HMD executive board. The magnitude of the influence is 42.6%, while 57.4% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Student Organizations, Department Student Associations, Organizational Communication Climate, Group Cohesion, Balance Theory

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri Padang”. Selanjutnya tidak lupa shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wasallam, yang telah mengubah akhlak umat manusia dari zaman jahiliyah menjadi zaman yang penuh dengan pengetahuan, moral dan etika.

Skripsi ini diajukan untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1). Pada Program Studi Pendidikan Sosiologi, Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial (FIS), Universitas Negeri Padang (UNP). Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini adalah berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk serta pengarahan dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada orang tua penulis Ibunda Vera Susanti yang telah memberikan dukungan moral dan material pada setiap jenjang pendidikan yang penulis tempuh. Kemudian ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Kepada Bapak Afriva Khaidir, S.H., M.Hum, MAPA, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Delmira Syafrini, S.Sos., M.A. selaku Kepala Departemen Sosiologi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Junaidi, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu penulis dalam urusan akademik selama masa perkuliahan.
4. Ibu Evelyn, S.I.Kom., M.Comn&MediaSt. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan serta meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penulisan skripsi ini hingga akhirnya skripsi ini bisa diselesaikan. Penulis banyak belajar dari ibu semoga ibu sehat selalu dan ilmu yang ibu berikan kepada penulis dapat penulis gunakan dan manfaatkan di masa yang akan datang.
5. Bapak Dr. Reno Fernandes, S.Pd., M.Pd., dan Ibu Annisa Citra Triyandra, M.I.Kom. sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga masukan,

saran dan ilmu yang bapak/ibu berikan dapat menjadi amal jariyah dan dapat penulis manfaatkan di masa yang akan datang.

6. Bapak dan Ibu dosen serta pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial, khususnya Program Studi Pendidikan Sosiologi yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Staff Administrasi Departemen Sosiologi yang telah membantu penulis di dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
8. Ibunda tercinta Vera Susanti yang tidak henti mendoakan serta memberikan dukungan di setiap langkah penulis. Terimakasih karena Ibunda sudah menjadi wanita hebat dan kuat yang selalu mengusahakan segala kebutuhan penulis demi penulis bisa mengejar impiannya. Penulis berdoa semoga Ibunda sehat dan panjang umur untuk mendampingi penulis menggapai impian-impian penulis.
9. Yang tersayang saudara kandung penulis, Annisa Suci Ramadhani, Husein Al Habsyi, dan Farhan Hafizul Khair. Terima kasih sudah berada disisi penulis untuk selalu mendukung penulis dan menjadi tempat pulang yang aman ketika penulis berada di situasi yang tidak stabil.
10. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan berupa moral dan material kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan masa perkuliahan ini.
11. Teman-teman seperjuangan mahasiswa S1 Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang terutama Sosiologi angkatan 2021 yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.
12. Terima kasih kepada Tim Inovator Sosial yang sudah mewarnai hari-hari penulis dengan canda tawa serta cerita yang selalu membuat penulis terkesan dan bersemangat hingga akhir masa perkuliahan.
13. Sahabat penulis yang sudah penulis anggap sebagai saudara, yaitu Alya Sharfina Arisyi yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan saran dan masukan, mendukung penulis di situasi apapun, serta menghibur penulis dengan mengajak keliling kota padang dan mencoba makanan enak.
14. Sahabat penulis dari masa KKN, Bunga Mutiara Belinda yang sudah seperti keluarga bagi penulis. Sahabat sekamar yang selalu mendengarkan dan mengerti penulis dengan baik.
15. Seluruh informan penelitian yang sudah menyempatkan waktu dan mau berbagi pengalaman, informasi dan pengetahuan yang sangat membantu dalam penulisan skripsi penulis.
16. Kepada diri sendiri yaitu Aisyah Syafitri, terima kasih telah bertahan sampai di titik ini meskipun tidak mudah, banyak rintangan, beratnya rasa lelah, dan keraguan yang sempat hadir. Namun terimakasih karena sudah membuktikan bahwa kamu bisa menyelesaikan semuanya dengan sangat baik meskipun diwaktu yang sedikit lebih pelan. Semoga segala rintangan yang telah dihadapi

bisa menjadi batu loncatan bagi penulis sehingga dapat terbang lebih tinggi dan bermanfaat untuk banyak orang di masa depan nanti.

Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, semoga bantuan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala., Aamiin. Peneliti telah berusaha sebaik mungkin dalam menyusun dan menulis skripsi ini, namun peneliti menyadari skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat peneliti harapkan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Padang, 07 Mei 2026
Penulis,

Aisyah Syafitri
21058050

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
G. Definisi Operasional	10
1. Iklim Komunikasi Organisasi	10
2. Kohesivitas Kelompok	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Deskripsi Variabel Penelitian	11
1. Iklim Komunikasi Organisasi	11
2. Kohesivitas Kelompok	15
B. Teori	19
C. Penelitian yang Relevan	20
D. Kerangka Konseptual	23
E. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Desain Penelitian	27
C. Setting Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	28

E. Variabel dan Data.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Instrumen Penelitian.....	31
H. Teknik Analisis Data.....	38
I. Indikator Ketercapaian Penelitian.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Uji Prasyarat Analisis.....	52
C. Uji Hipotesis	53
D. Uji Koefisien Determinasi	55
E. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban.....	33
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Iklim Komunikasi Organisasi	33
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Kohesivitas Kelompok.....	36
Tabel 4. Rumus Kategorisasi	40
Tabel 5. Deskriptif Statistik Iklim Komunikasi Organisasi	46
Tabel 6. Perhitungan Kategorisasi Iklim Komunikasi Organisasi	47
Tabel 7. Sebaran Data Kategorisasi Iklim Komunikasi Organisasi	48
Tabel 8. Rata-Rata Indikator Iklim Komunikasi Organisasi.....	49
Tabel 9. Deskriptif Statistik Kohesivitas Kelompok.....	49
Tabel 10. Perhitungan Kategorisasi Kohesivitas Kelompok.....	50
Tabel 11. Sebaran Data Kategorisasi Kohesivitas Kelompok	51
Tabel 12. Rata-Rata Indikator Kohesivitas Kelompok	52
Tabel 13. Ringkasan Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 14. Uji Kelayakan Model Regresi.....	54
Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Pengurus HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya.....	73
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 3. Tabulasi Data Instrumen Penelitian.....	80
Lampiran 4. Uji Validitas Instrumen Penelitian	85
Lampiran 5. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	91
Lampiran 6. Uji Normalitas	93
Lampiran 7. Uji Hipotesis	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan salah satu bentuk kelompok sosial yang formal dan berkembang di masyarakat. Organisasi tercipta dari salah satu proses sosial yaitu interaksi sosial yang terjadi di masyarakat dengan tujuan mencapai tujuan tertentu yang tidak dapat dicapai sendirian (Ariqurrohman & Khasan, 2025). Max Weber mengungkapkan bahwa organisasi merupakan *“A system of purposeful, interpersonal activity designed to coordinate individual task”* (Suatu sistem kegiatan interpersonal yang dirancang untuk mengkoordinasikan tugas individu) (Morissan, 2024). Organisasi terbagi menjadi dua yaitu organisasi formal dan informal. Salah satu organisasi formal ini adalah organisasi kemahasiswaan (Irawan, 2018).

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah penting bagi masyarakat untuk mengembangkan kemampuan sosial, kepemimpinan, serta kerjasama kolektif di luar aktivitas akademik formal (Wahab, 2025). Melalui organisasi, mahasiswa belajar berinteraksi, menyampaikan gagasan, menyelesaikan perbedaan pendapat, dan membangun komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu bentuk organisasi kemahasiswaan adalah Himpunan Mahasiswa Departemen (HMD) sebagai representasi mahasiswa dalam lingkup departemen. HMD sebagai organisasi yang berlandaskan prinsip dari, oleh, dan untuk mahasiswa, diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam mendukung kebutuhan akademik maupun non-akademik (Syukran et al., 2022).

Himpunan Mahasiswa Departemen (HMD) Sosiologi merupakan salah satu organisasi yang berkedudukan di Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. HMD Sosiologi dibentuk pada tanggal 11 Juni 2009 dengan tujuan membentuk mahasiswa yang kreatif, inovatif, kritis, serta objektif yang dilandasi oleh nilai-nilai agama, moral dan intelektual dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. HMD Sosiologi memiliki visi meningkatkan solidaritas dan rasa kebersamaan antar mahasiswa serta membangun kecerdasan baik secara intelektual, emosional dan spiritual. Untuk mewujudkan tujuan dan visi tersebut diperlukan kerjasama, koordinasi, serta komunikasi yang efektif antar pengurus. HMD menjadi ruang interaksi antar pengurus dalam membangun solidaritas, partisipasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Apabila atasan dan bawahan memiliki hubungan personal yang baik maka akan terbentuk kerjasama individu yang baik di dalam organisasi (Ikhwan, 2024). Dengan demikian keberlangsungan suatu organisasi kemahasiswaan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial antarindividu di dalamnya.

Situasi yang terjadi di HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya justru menunjukkan adanya beberapa permasalahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya diketahui bahwa sering terjadi konflik antar pengurus dikarenakan perbedaan latar belakang. Perbedaan latar belakang tersebut memicu perbedaan persepsi antar pengurus dan ketika pengurus mengedepankan latar belakang masing-masing mengakibatkan beberapa program kerja terlambat dilakukan dari yang seharusnya. Selain itu, ketua HMD Kabinet

Adhiraya juga mengungkapkan minimnya kontribusi pengurus dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh HMD Sosiologi.

Berdasarkan data absensi rapat pengurus yang diperoleh dari sekretaris HMD selama periode Januari 2025 sampai Maret 2026, rata-rata sekitar 30% pengurus tidak hadir dalam agenda rapat organisasi. Hal tersebut berujung pada miskomunikasi, sebagaimana hasil wawancara dengan beberapa pengurus yang mengungkapkan bahwa seringkali terjadi miskomunikasi baik internal divisi maupun antara satu divisi dengan divisi lainnya. Berdasarkan data dari kalender agenda kegiatan HMD Sosiologi yang didapatkan dari sekretaris HMD Kabinet Adhiraya, terdapat beberapa program kerja yang tidak sesuai dengan timeline yang sudah ditetapkan sebelumnya. Berikut data divisi dan program kerja yang terlambat, diantaranya Divisi Medinfo: program kerja pembuatan mading offline dan online, Divisi PSDM: program kerja ruang riuh, Divisi Akademik: program kerja workshop komprehensif sitasi, AI, observasi, dan penulisan proposal PKM, dan Divisi Pengmas: program kerja rumah kreatif desa.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya dinamika hubungan antar pengurus yang dapat mempengaruhi tingkat kekompakan dan keterikatan anggota terhadap organisasi. Dalam organisasi kemahasiswaan, kondisi tersebut berkaitan erat dengan kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh para pengurus. Kohesivitas kelompok merupakan keterikatan anggota terhadap kelompok yang tercermin melalui solidaritas, rasa memiliki, kedekatan emosional, dan komitmen untuk tetap berpartisipasi aktif dalam organisasi. Forsyth (dalam Nadelyn, 2024) mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah bentuk integritas individu,

solidaritas antar individu dan bentuk kesatuan di dalam kelompok. Menurut Taylor (Zulfiani et al., 2021) kohesivitas kelompok merupakan bentuk dari kekuatan yang ada di dalam kelompok baik kekuatan positif maupun kekuatan negatif.

Kohesivitas kelompok dapat mengintegrasikan karakteristik individu dari setiap pengurus menjadi suatu kesatuan, di mana pengurus tersebut merasa memiliki kedekatan emosional terhadap kelompoknya dan dapat mendorong motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama (Zulfiani et al., 2021). Kohesivitas kelompok membawa motivasi lebih tinggi dan kepuasan anggota, yang dipengaruhi oleh pertukaran interpersonal yang positif. Permasalahan yang terjadi di HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya, seperti konflik antar pengurus, keterlambatan pelaksanaan program kerja, serta kurangnya kontribusi sebagian pengurus dalam kegiatan organisasi, menunjukkan adanya gejala yang berkaitan dengan kohesivitas kelompok. Rendahnya keterlibatan sebagian anggota dapat mempengaruhi kekompakan kelompok dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kohesivitas kelompok adalah iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi adalah sesuatu yang berpengaruh terhadap produktivitas suatu organisasi, karena iklim komunikasi organisasi berkaitan dengan aktivitas organisasi, pelaksanaan tugas yang berkualitas dan bagaimana hubungan sosial di dalam organisasi (Irawan & Venus, 2016). Pace dan Faules (2000) mengungkapkan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh pengurus dan berpengaruh terhadap cara mereka berinteraksi serta berperilaku dalam organisasi. Iklim komunikasi organisasi ini merupakan perspektif pengurus suatu

organisasi terhadap unsur-unsur dalam organisasi yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan efektivitas organisasi.

Iklm komunikasi organisasi berpengaruh penting dalam proses berjalannya organisasi yang terbentuk dari interaksi komunikasi antar pengurus sehari-harinya. Iklm komunikasi organisasi ini bersifat dinamis dan situasional tergantung dimana, bagaimana, kapan, dan siapa yang berada dalam organisasi tersebut (Irawan & Venus, 2016). Iklm komunikasi organisasi ini tidak hanya dipandang melalui persepsi-persepsi pengurus tentang hubungan dan komunikasi dalam organisasi, melainkan juga pengaruhnya yang besar dan bagaimana keterlibatan pengurus terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, dinamika iklm komunikasi organisasi menjadi semakin kompleks mengingat perbedaan persepsi, latar belakang dan peran sosial antar pengurus. Iklm komunikasi organisasi yang positif berpengaruh pada suatu organisasi, dimana tujuan bersama dapat dicapai sesuai dengan harapan dan didukung dengan kontribusi seluruh pengurus. Namun disisi lain iklm komunikasi yang buruk akan menghambat kolaborasi, menciptakan konflik, dan menyebabkan ketidakpuasan pengurus terhadap organisasi (Muspawi et al., 2023).

Keberlangsungan sebuah organisasi tidak semata ditentukan oleh struktur formal dan program kerja, melainkan juga oleh bagaimana iklm komunikasi organisasi yang terbentuk dalam organisasi. Suasana yang dibangun dalam suatu organisasi sangat bergantung pada iklm komunikasi organisasi yang membentuk kesamaan sikap terhadap tujuan HMD (Cartono & Maulana, 2019). Kesamaan

sikap memperkuat hubungan antaranggota, melalui hubungan yang harmonis ini kohesivitas kelompok dapat meningkat.

Hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan kohesivitas kelompok dapat dijelaskan melalui Teori Keseimbangan (*Balance Theory*) yang dikemukakan oleh Theodore M. Newcomb. Teori ini menjelaskan bahwa individu dalam suatu kelompok cenderung mempertahankan hubungan yang harmonis melalui kesamaan orientasi terhadap suatu objek atau tujuan tertentu (Mahyuddin et al., 2021). Dalam konteks organisasi, komunikasi berperan sebagai sarana untuk membangun kesamaan pemahaman, sikap, dan tujuan antar anggota organisasi. Ketika komunikasi dalam organisasi berlangsung secara terbuka, jujur, dan dilandasi rasa saling percaya, maka keseimbangan hubungan antar anggota akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya, apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat muncul ketidakseimbangan hubungan yang berpotensi menimbulkan konflik dan menurunkan kohesivitas kelompok.

Dalam konteks HMD Sosiologi, teori ini menjelaskan bahwa kualitas iklim komunikasi organisasi yang dirasakan pengurus dapat memengaruhi tingkat kedekatan, solidaritas, dan keterikatan anggota terhadap kelompok. Semakin positif iklim komunikasi yang terbentuk, maka semakin besar kemungkinan terciptanya kohesivitas kelompok yang kuat di antara pengurus. Sebaliknya jika iklim komunikasi organisasi yang tidak seperti tidak terbuka, pendapat pengurus tidak didengarkan, tidak ada ruang apresiasi terhadap pengurus maka bisa menyebabkan keterikatan antar anggota kelompok dapat melemah.

HMD sebagai organisasi dengan intensitas kegiatan yang tinggi dan struktur kepengurusan yang beragam, pengurus kerap menghadapi tantangan dalam menjaga hubungan sosial antar pengurus. Perbedaan gaya komunikasi, tingkat kedekatan personal yang tidak merata, serta koordinasi yang sering kali terhambat oleh kesibukan akademik menyebabkan munculnya miskomunikasi dan ketidaksinkronan dalam menjalankan program kerja. Kondisi ini berdampak pada variasi tingkat kekompakan antar divisi, di mana beberapa anggota tampak sangat solid sementara yang lain kurang terlibat.

Dinamika organisasi kemahasiswaan yang bergantung pada regenerasi kepengurusan berpotensi memunculkan variasi kualitas iklim komunikasi dan kohesivitas pada periode selanjutnya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji dan mengidentifikasi indikator-indikator yang nilainya relatif lebih rendah agar dapat dipertimbangkan. Dengan mengetahui sejauh mana iklim komunikasi organisasi mempengaruhi kohesivitas kelompok, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengurus HMD untuk merumuskan strategi mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas interaksi antar pengurus. Hal ini diharapkan tidak hanya menjaga stabilitas hubungan internal, tetapi juga memperkuat keberlanjutan organisasi di tengah tantangan regenerasi, perbedaan karakter anggota, dan dinamika kegiatan kemahasiswaan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kohesivitas kelompok, sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut pada konteks pengurus Kabinet Adiraya. Penelitian ini memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pengurus HMD untuk membangun

iklim komunikasi organisasi yang sehat, terbuka, dan mendukung terciptanya kohesivitas kelompok yang tinggi antar pengurus.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi permasalahan meliputi sejauh mana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Universitas Negeri Padang yang ternyata masih belum banyak dikaji secara empiris. Iklim komunikasi organisasi yang baik, adanya kepercayaan antar pengurus, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan komunikasi, dan perhatian pada tujuan bersama sangat mempengaruhi terbentuknya kohesivitas kelompok dalam organisasi. Namun, tidak semua organisasi memiliki iklim komunikasi yang sehat pada realitanya.

Terdapat fenomena dimana komunikasi hanya berlangsung satu arah, minimnya jalinan personal antara pengurus, serta kurangnya perhatian pada tujuan organisasi yang sebenarnya. Kondisi ini menyebabkan hubungan sosial antar pengurus buruk, miskomunikasi informasi, program kerja tidak berjalan dengan maksimal, dan kinerja pengurus tidak bagus. Situasi ini berpotensi menurunkan tingkat solidaritas, partisipasi, dan loyalitas pengurus organisasi yang menjadi faktor dalam kohesivitas kelompok. Pada akhirnya, kondisi tersebut mengganggu menghambat pencapaian tujuan organisasi secara kolektif. Oleh karena itu, perlu adanya pemetaan dan pengukuran ilmiah mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri Padang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi tersebut, penelitian ini dibatasi pada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Universitas Negeri Padang. Fokus penelitian hanya pada aspek iklim komunikasi organisasi yang merupakan kualitas lingkungan internal organisasi dalam konteks koordinasi, pelaksanaan kegiatan organisasi, dan pencapaian tujuan bersama.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, peneliti merumuskan permasalahan penelitian yaitu: apakah ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat iklim komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Universitas Negeri Padang.
2. Untuk mengetahui tingkat kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Universitas Negeri Padang.
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Universitas Negeri Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian sosiologi organisasi dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi, khususnya dalam memahami peran organisasi mahasiswa sebagai arena pembelajaran sosial yang efektif.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengurus Himpunan Mahasiswa Departemen Sosiologi Universitas Negeri Padang dalam mengelola organisasi agar tidak hanya berorientasi pada pencapaian program kerja, tetapi juga memberikan wawasan kepada mahasiswa lain tentang pentingnya membangun suasana organisasi dalam menjaga iklim komunikasi organisasi yang sehat.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahan penafsiran dalam penelitian, maka perlu adanya definisi operasional sebagai berikut.

1. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi merupakan kualitas hubungan sosial yang terjadi di dalam organisasi melalui komunikasi yang pada akhirnya mempengaruhi sikap, perilaku, dan efektivitas organisasi. Skala iklim komunikasi organisasi diukur berdasarkan aspek-aspek dari Pace dan Faules, yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan

dalam komunikasi kebawah, kesediaan mendengarkan dalam komunikasi keatas, dan perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi.

2. Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesamaan demografi di antara anggota kelompok, komunikasi yang terbuka, rasa saling menghormati, dan norma-norma bersama, yang semuanya menumbuhkan kepercayaan dan lingkungan yang suportif. Menurut Forsyth aspek-aspek yang mempengaruhi skala kohesivitas kelompok diantaranya kohesi sosial, kohesi tugas, kohesi kolektif, dan kohesi emosi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya Universitas Negeri Padang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil analisis data menggunakan program *IBM SPSS Statistics 25* ditemukan bahwa iklim komunikasi organisasi pengurus HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya berada pada tingkat yang rendah. Hal ini dilihat dari indikator-indikator iklim komunikasi organisasi dimana indikator yang paling rendah rata-ratanya adalah keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, diikuti indikator kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, kejujuran, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Iklim komunikasi organisasi yang masih rendah menunjukkan perlunya peningkatan beberapa indikator iklim komunikasi organisasi dengan memperbaiki hubungan sosial dalam organisasi. Upaya peningkatan ini dapat dilakukan melalui membangun kepercayaan antara pengurus dengan memperbaiki cara berinteraksi dan berkomunikasi dalam organisasi.
2. Hasil analisis data menggunakan program *IBM SPSS Statistics 25* ditemukan bahwa kohesivitas kelompok pengurus HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya berada pada tingkat yang rendah. Indikator yang paling

rendah dalam kohesivitas kelompok pengurus HMD adalah kohesi emosi yang diikuti oleh indikator kohesi tugas, kohesi kolektif, dan kohesi sosial. Untuk meningkatkan kohesivitas kelompok pengurus HMD maka perlu adanya upaya yang meningkatkan rasa keinginan untuk tetap terikat terhadap HMD. Keterikatan ini dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial yang dibentuk dalam HMD. Hal tersebut dapat dicapai melalui *internal bonding*, apresiasi pengurus, membuka ruang aspirasi dan curhat, dan *capacity building* untuk pengurus.

3. Hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMD Sosiologi Kabinet Adhiraya. Besarnya pengaruh yang diberikan adalah 42,6%, sedangkan 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Saran bagi Pengurus HMD Sosiologi Pengurus HMD diharapkan dapat meningkatkan keterbukaan dalam komunikasi organisasi, terutama dalam komunikasi ke bawah, sehingga informasi, arahan, serta kebijakan organisasi dapat tersampaikan dengan lebih jelas kepada seluruh anggota. Pengurus organisasi diharapkan dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan meningkatkan rasa saling percaya dan kejujuran antar anggota

agar tercipta suasana komunikasi yang lebih positif dalam organisasi. Pengurus juga diharapkan dapat meningkatkan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan organisasi, sehingga anggota merasa lebih dilibatkan dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, penting bagi pengurus untuk memperkuat kebersamaan dan interaksi antar anggota organisasi guna meningkatkan kohesivitas kelompok, sehingga anggota dapat bekerja sama secara lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok dalam organisasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, maupun motivasi anggota organisasi. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), sehingga dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika komunikasi dalam organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian seperti anggota HMD yang merupakan seluruh mahasiswa aktif departemen untuk melihat pandangan anggota terhadap peran organisasi HMD Sosiologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariqurrohman, A., & Khasan, M. (2025). Hubungan Komitmen Organisasi dan Interaksi Sosial Terhadap Kohesivitas Pada Anggota BEM. *Jurnal Pendidikan*, 13(01).
- Cartono, & Maulana, A. (2019). COMMUNICATION CLIMATE, ORGANIZATION CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE. In *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* | (Vol. 10, Number 2).
- Ermayanti, D., & Nafidah, L. N. (2014). *THE EFFECT OF COMMITMENT BEUREUCRATE, CULTURAL BEUREUCRATE AND THE QUALITY HUMAN RESOURCES ON IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE AT SUB-PROVINCE JOMBANG EAST JAVA*.
- Fauzan, M. (2021). *HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOHESIVITAS KELOMPOK PADA ORGANISASI SENAT MAHASISWA (SEMA) UIN SUSKA RIAU*.
- Hasanah, N., Ulinoha, M., & Janasta, Z. (2025). TEORI KELOMPOK DAN PERILAKU KELOMPOK. In *Jurnal Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi* (Vol. 1, Number 3). <https://accurate.id/marketing-manajemen/perilaku-organisasi-adalah/>
- Hikmalia, W., & Toni, A. (2023). MENCIPTAKAN IKLIM HARMONISASI KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI. *EKSPRESI DAN PERSEPSI: JURNAL ILMU KOMUNIKASI*, 6(1), 98–107. <https://doi.org/10.33822/jep.v6i1.4465>
- Ikhwan, H. S. (2024). *perilaku organisasi: konsep, pendekatan, dan pemecahan masalah LPMI*.
- Irawan, B. (2018). ORGANISASI FORMAL DAN INFORMAL. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4).
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). *PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELUARGA BERENCANA JAKARTA BARAT*.
- Kartini. (2024). Teori komunikasi organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Krisnasari, E., & Purnomo, J. (2017). *Hubungan Kohesivitas Dengan Kemalasan Sosial Pada Mahasiwa*.
- Latifah, H. (2016). *MEMBANGUN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA GURU*.
- Mahyuddin, Kurniullah, A., Hasibuan, A., Rahayu, P., Purba, B., Sipayung, P., Hastuti, P., Irdawati, Sudarso, A., Silalahi, M., Sugiarto, M., Tanjung,

- R., Simarmata, M., Gandasari, D., & Butarbutar, M. (2021). *Teori Organisasi*.
- Morissan. (2024). *Komunikasi Organisasi: Edisi Kedua*.
- Muna, N. (2020). *Konsep Kerukunan Pada Aliran Kerohanian Sapta Darma Perspektif Teori Kohesivitas Kelompok*.
- Muspawi, M., Mika, Adinda Viola, M., & Karmila. (2023). *IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI*.
- Nadelyn, M. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOHESIVITAS KELOMPOK PADA UNIT KEGLATAN MAHASISWA (UKM) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG*.
- Natasya Patade, R., Aditya, A. M., Thalib, T., Morowali, P. T., & Gemilang, K. (2025). Social Loafing dan Kohesivitas Kelompok: Studi Korelasional pada KSR PMI di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 5(2). <https://doi.org/10.56326/jpk.v5i2.6828>
- Nurchaya, H., Handoko, B., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 3(02), 131–143. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v3i02.368>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2000). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, D. A. C., & Budiani, M. S. (2020). *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kohesivitas pada Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari*.
- Rahma Ritonga, A. (2022). *Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kepuasan Mahasiswa Program Studi Komunikasi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara* (Vol. 18, Number 2).
- Ramadhani Sianturi, R., Wahyudin, U., & Suryana, A. (2019). PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KOMUNIKASI. In *Journal Of Communication Studies P* (Vol. 4).
- Sambuaga, D., Boham, A., & Tangkudung, J. P. M. (2014). PERANAN KOMUNIKASI KELUARGA DALAM MENCEGAH PERKELAHIAN ANTAR WARGA (Studi Kasus Di Kelurahan Mahakeret Barat). In *Journal ^šš]μOEvv* (Vol. 4).
- Santoso, A. (2015). *Iklim Komunikasi Organisasi di Hotel Savana Malang*.
- Septina, A. D. (2020). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Aparatur Sipil Negara Non-Struktural. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 24.

- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 33–36. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Sone, R. (2019). IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM BUDAYA ORGANISASI PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI LAMPUNG. *Kinesik*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.; 3rd ed.). Alfabeta.
- Sulanta, F. (2025). *Praktis Membuat Instrumen Penelitian & Analisis Data*.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN: PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER. *Jurnal Edu Research*, 5.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A., & Rifdan. (2022). *KONSEP ORGANISASI DAN PENGORGANISASIAN DALAM PERWUJUDAN KEPENTINGAN MANUSIA*.
- Tarigan, A. K. F., & Syarifah, I. M. (2024). Teori Terbentuknya Kelompok. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 488–493. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.349>
- Wahab. (2025). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. *Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 9.
- Zulfiani, H., Risqi, M., & Ramadhan, J. M. (2021). Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa. *Psyche 165 Journal*, 14(1).