

**HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KOMUNITAS MOTOR TUA
PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna
Mencapai Derajat Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi*



OLEH:

DEMI SETIA NUR AMALAH

178110175

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2021

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KOMUNITAS
MOTOR TUA PEKANBARU

DEMI SETIA NUR AMALAH
178110175

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal

12 Agustus 2021

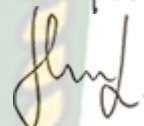
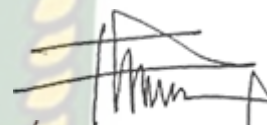
DEWAN PENGUJI

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

Leni Armayati, S.Psi, M.Si

Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog

TANDA TANGAN



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 26 Agustus 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Demi Setia Nur Amalah

Npm : 178110175

Judul skripsi : Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika tercantum hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya di cabut.

Pekanbaru, 13 juli 2021

Yang menyatakan,



Demi Setia Nur Amalah

178110175

HALAMAN PERSEMBAHAN

Berkat rahmat dan karunia Nya, skripsi ini saya persembahkan khusus nya kepada

Ayah JANATIN dan Mama HAYATI

yang telah memberikan semangat, inspirasi, motivasi dan dukungan baik materil

maupun moril kepada saya.



MOTTO

“ WHAT EVER YOUR DESTINY WILL FIND A WAY TO FIND YOU “

(Ali Bin Abi Thalib R.a)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Segala puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya dan karunia-Nya sehingga atas izin Allah S.W.T penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr H Syafrinaldi, SH, Mcl selaku Rector Universitas Islam Riau
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri , S.Psi.,Msi. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi,. Psikolog, Selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni, M.Psi., Psikolog, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., psikolog. Selaku Wakil Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Bapak Dr. Fikri , S.Psi.,Msi. Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya ditengah kesibukan untuk memberikan bimbingan, motivasi arahan dan mendukung penulis.
9. Segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Bapak Yanwar Arief, M.Psi Psikolog. Psikolog, ibu Tengku Nila Fadhlia, M.psi., psikolog, ibu Irma Kusuma Salim, M,Psi., psikolog, ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA. bapak Ahmad Hidayat, M.Psi., psikolog, ibu Syarifah Farradina, MA., Ph.D ibu Juliarni Siregar, M.Psi, Psikolog, ibu Leni Armayati, M.Si, ibu Dr Raihanatu Bin Qolbi Ruzain, bapak Didik Widianoro, M.Psi., psikolog, ibu Icha Herawati, S.Psi.,M.Soc.Sc. Terimakasih atas dukungan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Seluruh Pengurus Tata Usaha Ibu Riva, Ibu Eka, Dan Pak Ridho Di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Yang Telah Membantu Proses administrasi dan hal lainnya.

11. Terimakasih yang tidak henti-hentinya kepada Ayah Janatin dan Mama Hayati yang selalu memberikan semangat dan perhatiannya agar penulis tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi.
12. Terimakasih kepada teman-teman yang sudah ikut membantu dalam peroses pengerjaan skripsi dan selalu memberikan semangat.
13. Terimakasih untuk diri saya sendiri yang sudah berjuang sejauh ini, sudah mampu bertahan menghadapi kerasnya hidup.

Serta pihak lain yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan moral maupun material.

Penyusun menyadari bahwa dalam laporan ini masih banyak kekurangan. Oleh karna itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb

Pekanbaru, Juli 2021

Demi Setia Nur Amalah

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Komitmen Organisasi.....	9
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	9
2.1.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	11
2.1.3 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	12
2.2 Kohesivitas Kelompok.....	13

2.2.1 Pengertian Kohesivitas Kelompok.....	13
2.2.2 Aspek-Aspek Kohesivitas Kelompok	15
2.2.3 Faktor-Faktor Kohesivitas Kelompok.....	16
2.3 Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi.....	17
2.4 Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Identifikasi Variabel.....	20
3.2 Defenisi Operasional.....	20
3.2.1 Kohesivitas Kelompok.....	20
3.2.2 Komitmen Organisasi.....	21
3.3 Subjek Penelitian.....	22
3.3.1 Populasi Penelitian.....	22
3.3.2 Sampel Penelitian.....	23
3.3.2.1 Jumlah Sampel	23
3.3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.4.1 Skala Kohesivitas Kelompok	25
3.4.2 Skala Komitmen Organisasi.....	27
3.5 Validitas Dan Reliabilitas	29
3.5.1 Validitas	29
3.5.2 Reliabilitas.....	29
3.6 Metode Analisis Data.....	30
3.6.1 Uji Normalitas.....	30
3.6.2 Uji Linearitas.....	30
3.6.3 Uji Hipotesis.....	31

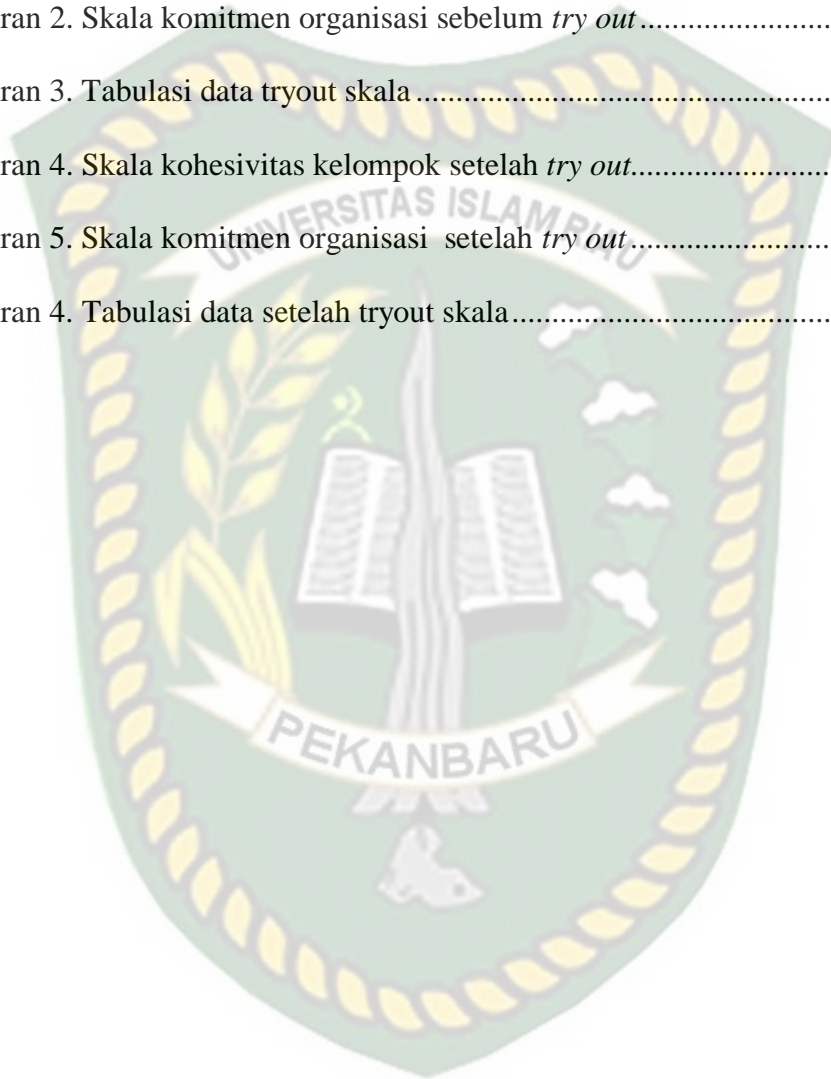
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	32
4.1 Persiapan Penelitian	32
4.1.1 Orientasi Kancha Penelitian.....	32
4.2 Pengembangan Alat Ukur	33
4.2.1 Skala Kohesivitas Kelompok Sesudah <i>Try Out</i>	33
4.2.2 Skala Kohesivitas Kelompok Sesudah <i>Try Out</i>	35
4.2.3 Pelaksanaan Penelitian	37
4.2.4 Deskripsi Data Penelitian.....	38
4.2.5 Deskripsi Kohesivitas Dan Komitmen	39
4.2.6 Hasil Analisis Data.....	41
4.2.6.1 Uji Asumsi.....	41
4.2.6.2 Uji Hipotesis.....	41
4.2.7 Pembahasan.....	44
BAB V PENUTUP.....	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran.....	47
5.2.1 Kepada Anggota Komunitas	47
5.2.2 Kepada Peneliti Selanjutnya	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Kohesivitas Kelompok Sebelum <i>Try Out</i>	26
Tabel 3.2 Blue Print Skala Komitmen Organisasi Sebelum <i>Try Out</i>	28
Tabel 4.1 Penyebaran Sampel.....	32
Tabel 4.2 Blue Print Skala Kohesivitas Kelompok Sesudah <i>Try Out</i>	35
Tabel 4.3 Blue Print Skala Komitmen Organisasi Sesudah <i>Try Out</i>	37
Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian.....	38
Tabel 4.5 Kategorisasi Skala Kohesivitas Kelompok.....	40
Tabel 4.6 Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi.....	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala kohesivitas kelompok sebelum <i>try out</i>	54
Lampiran 2. Skala komitmen organisasi sebelum <i>try out</i>	56
Lampiran 3. Tabulasi data tryout skala	58
Lampiran 4. Skala kohesivitas kelompok setelah <i>try out</i>	63
Lampiran 5. Skala komitmen organisasi setelah <i>try out</i>	65
Lampiran 4. Tabulasi data setelah tryout skala.....	67



**HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KOMUNITAS MOTOR TUA
PEKANBARU**

DEMI SETIA NUR AMALAH

178110175

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Abstrak

Kohesivitas kelompok sangat penting sebagai dorongan yang ada pada diri anggota untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kohesivitas kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. metode pengumpulan data dengan menggunakan skala kohesivitas kelompok diadaptasi dari teori Forsyth (2010) dan komitmen organisasi teori J.P.Meyer And N.J.Allen (Eliyana Et Al., 2012). Jumlah aitem skala Kohesivitas Kelompok 26 aitem dan jumlah aitem Komitmen Organisasi 39 aitem. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu cluster random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi Berdasarkan hasil uji korelasi kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi maka diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,568 dan nilai signifikan 0,000 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan korelasi positif yang signifikan pada Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. sumbangan efektif sebesar 32% terhadap kohesivitas kelompok, sedangkan sisa nya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

بباكنبارو قدية نارية دراجة مجتمع في التنظيمي والالتزام المجموعة تعاون بين العلاقة

أماله نور ستيا دبي

١٧٨١١٠١٧٥

النفس علم كلية
الرياضية الإسلامية الجامعة

الملخص

على تأثير له التنظيمي الالتزام. المنظمة في البقاء على الأعضاء لتشجيع داج مهم المجموعة تماسك في التنظيمي والالتزام المجموعة تماسك بين العلاقة تحديد إلى البحث هذا بهدف. المجموعة تماسك الجماعي التماسك مقياس باستخدام البيانات جمع طريقة. بباكنبارو قديمة نارية دراجة مجتمع ألين. ج. ن. و ميرير. ب. ج. ل. التنظيمي الالتزام ونظرية 2010 () فورسيث نظرية من المقتبس بنود وعدد عنصرًا 26 هو المجموعة تماسك مقياس على العناصر عدد 2012 (). وآخرون، إيلانا) هو العينات أخذ أسلوب. شخصًا 90 البحث هذا في العينة وبلغت. عنصرًا 39 التنظيمي الالتزام على وبناء الانحدار، تحليل هي المستخدمة البيانات تحليل طريقة. العشوائية العنقودية العينات أخذ (ر) = الارتباط معامل قيمة فإن التنظيمي، والالتزام المجموعة تماسك بين الارتباط اختبار نتائج المجموعة تماسك في ما مه إيجابيًا ارتباطًا هذا 0,000 (> 0,000) معنوية 8 وقيمة 6,00 تماسك في 32٪ بنسبة فعالة مساهمة. بباكنبارو قديمة نارية دراجة مجتمع في التنظيمي الالتزام مع البحث هذا في فحصها يتم لم أخرى بعوامل الباقي يتأثر بينما المجموعة،

**RELATIONSHIP BETWEEN GROUP COHESIVITY AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE PEKANBARU TUA
MOTOR COMMUNITY**

DEMI SETIA NUR AMALAH

178110175

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

Abstrack

Group cohesiveness is very important in the organization of encouragement for members to stay in the organization. Organizational commitment has an influence on group cohesiveness. This study aims to determine the relationship between group cohesiveness and organizational commitment in the Pekanbaru Tua motorcycle community. The method of data collection using the group cohesiveness scale was adapted from Forsyth's (2010) theory and J.P.Meyer And N.J.Allen (Eliyana Et Al., 2012). The number of items on the group cohesiveness scale is 26 items and the number of items for organizational commitment is 39 items. The sample in this study amounted to 90 people. The sampling technique is cluster random sampling. The data analysis method used is regression analysis. Based on the results of the correlation test between group cohesiveness and organizational commitment, the correlation coefficient value (r) = 0.568 and a significant value of 0.000 ($p > 0.05$). This shows a significant positive correlation on group cohesiveness with organizational commitment in the Pekanbaru Tua motorcycle community. an effective contribution of 32% to group cohesiveness, while the rest is influenced by other factors not examined in this study.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada Era ini bergabung didalam suatu organisasi adalah hal yang menyenangkan dimana individu akan memiliki lingkup pertemanan yang lebih luas namun hal ini tidak luput dari peran penting individu terhadap kelompok dan organisasinya. Kohesivitas kelompok diartikan sebagai keterikatan antara anggota yang ingin bersama-sama didalam suatu kelompok, dan keterikatan antar anggota terhadap komunitas maupun organisasinya. Kohesivitas yang tinggi memiliki karakteristik untuk mencapai tujuan komunitas serta cita-cita mencapai tujuan tersebut, Tri hapsary dan Nashori (2011). Kepercayaan dapat memberi pengaruh yang besar dalam terciptanya kohesivitas, keyakinan individu terhadap sesama individu yang satu dengan lainnya dalam menjalankan kewajiban komunitas dengan baik.

Kohesivitas kelompok mengacu pada ketertarikan anggota komunitas terhadap individu yang lain, sehingga individu memiliki dorongan untuk tetap berada didalam komunitas, Robbin (2012). Kohesivitas dapat mendorong anggota kelompok memiliki hubungan dan rasa tanggung jawab didalam suatu komunitas. Suatu organisasi dipandang memiliki kohesivitas menjadi kekuatan yang ada pada diri individu untuk berada didalam komunitas.

kohesivitas timbul karena kemauan dari dalam diri individu untuk bersatu pada komunitas. Para individu menjadi kohesiv sebab individu menghabiskan waktu secara bersama-sama dalam waktu yang lama, interaksi yang dilakukan oleh anggota kelompok organisasi berpengaruh terhadap sejauh mana anggota kelompok akan bertahan didalam organisasi. Kelompok yang mampu bertahan didalam organisasi berdasarkan pada faktor internal dan faktor eksternal yang memiliki peranan penting dalam kelompok untuk menjaga kebersamaan antar anggota nya.

Individu yang berada didalam kelompok dengan kohesivitas tinggi akan memiliki ketertarikan yang kuat terhadap sesama individu kelompok hal ini sejalan dengan komitmen organisasi menunjukkan keseragaman individu pada komunitas. Kohesivitas kelompok diartikan sebagai tanggung jawab individu untuk ikut serta didalam suatu organisasi. apabila tingkat kohesivitas tinggi maka akan semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi. Apabila tingkat kohesivitas kelompok rendah maka akan semakin rendah komitmen individu terhadap organisasi nya.

Komitmen organisasi adalah kekuatan dan identifikasi seseorang terhadap suatu organisasi, Moorhead dan Griffin (2013). perasaan yang ada pada diri individu dalam mencapai nilai dan tujuan organisasi, individu memiliki kemampuan untuk bertahan dalam komunitas. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan yang ada pada diri individu untuk menetap menjadi anggota organisasi dalam menjalankan tugas. Sikap anggota kelompok terlibat secara

keseluruhan apabila telah menjadi anggota suatu kelompok mencapai visi, misi serta nilai dalam organisasi.

Komitmen terjadi berhubungan dengan kerelaan anggota kelompok untuk berkorban bagi organisasinya. Komitmen dibentuk oleh tiga sikap yang saling berhubungan, yaitu Mencapai tujuan organisasi, keterikatan individu secara psikologis, melaksanakan tugas organisasi serta loyalitas terhadap organisasi. Tingkatan komitmen organisasi meliputi penerimaan yang kuat oleh individu terhadap nilai-nilai organisasi dan keinginan untuk tetap berada didalam kelompok, Kusumaputri (2015).

Nilai organisasi dapat diartikan sebagai tumpuan untuk membangun komitmen. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi tidak luput dari peran penting kohesivitas dan komitmen organisasi. Komitmen yang terjalin tidak dapat terjadi secara sepihak melainkan terjadi karena komitmen dilakukan untuk menciptakan suasana yang kondusif.

Dalam lingkup organisasi komitmen ditinjau sebagai sesuatu yang mengikat antara individu dengan organisasi, Komitmen juga merupakan kemampuan dan kemauan individu sejalan dengan tujuan organisasi. Pada awalnya individu memiliki perilaku yang berbeda setelah individu berkomitmen dengan organisasinya maka akan menimbulkan keinginan untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi tersebut.

Di Indonesia saat ini tengah maraknya fenomena komunitas motor. Komunitas diartikan sebagai sekelompok individu yang memiliki rasa peduli terhadap satu dengan yang lain, persaudaraan yang ada pada diri individu terjadi

berdasarkan kesamaan baik nasib maupun hobi. hal ini sejalan dengan komitmen organisasi dimana individu didalam komunitas secara tidak langsung menciptakan komitmen agar komunitas atau organisasi tersebut dapat terus berkembang dan bertahan. Umum nya individu yang bergabung didalam komunitas memiliki tujuan serta visi misi yang terstruktur dengan baik.

Komitmen yang terjadi pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru tidak hanya terjalin dalam lingkup itu saja melainkan berhubungan dengan beberapa Komunitas Motor lain nya. Salah satu faktor eksternal tampak pada sebuah komunitas yaitu memakai jenis kendaraan yang sama, memiliki tanda pengenal yang khas seperti jaket dan baju komunitas. Komunitas Motor Tua Pekanbaru tergolong kedalam komunitas yang *independent* (berdiri sendiri) maka dari itu komunitas ini tidak memihak kepada komunitas manapun. Cara yang dilakukan oleh individu-individu komunitas Motor Tua Pekanbaru untuk meningkatkan kohesivitas dan komitmennya terhadap sesama individu-individu komunitas yakni dengan rutin melakukan pertemuan-pertemuan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam lingkup organisasi perihal komitmen yakni mengenai rendahnya komitmen yang ada didalam organisasi atau komunitas tersebut beberapa individu memilih untuk bertahan didalam komunitas namun beberapa individu memilih memisahkan diri dari komunitas atau organisasi. Pada komunitas Motor Tua Pekanbaru Komitmen organisasi tidak hanya tampak pada jumlah individu yang bertahan didalam komunitas melainkan respon individu yang ditimbulkan saat mendapatkan informasi baru. Beberapa

individu memilih cepat merespon informasi tersebut dan beberapa individu lain mengabaikan.

komitmen seseorang dikatakan tinggi ataupun rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Faktor personal berkaitan dengan kondisi individu yang mempengaruhi komitmennya serta faktor jenis kelamin. wanita yang bergabung didalam kelompok organisasi dalam hal ini komunitas motor sangat jarang ditemui, berbeda dengan laki-laki yang merupakan mayoritas anggota komunitas motor. Karakteristik peran tingkat komitmen yang lebih tinggi meliputi Karakteristik struktur komitmen organisasi yang ada pada setiap pengambilan keputusan dan melibatkan karyawan organisasi. Pengalaman kerja serta sikap positif antara individu menimbulkan komitmen yang tinggi pada individu kelompok organisasi atau komunitas.

Komitmen dan kohesivitas terjadi karena memiliki hubungan yang erat, tingkat kohesivitas akan berpengaruh pada komitmen dilihat dari persamaan, visi dan misi komunitas. Berdasarkan hasil penelitian yang menggambarkan mengenai tingkat komitmen organisasi individu Komunitas Motor Tua Pekanbaru sebanyak 25% anggota komunitas merasa tidak memiliki ikatan emosional terhadap komunitas motor tua pekanbaru, 33% diantaranya merasa bahwa menjadi bagian penting didalam Komunitas Motor Tua Pekanbaru dan 42% bergabung didalam komunitas berdasarkan hobi, visi dan misi. Salah satu pendiri komunitas Motor Tua Pekanbaru mengungkapkan adanya penurunan komitmen individu kelompoknya ditinjau dari jumlah individu yang sering melakukan pertemuan-pertemuan rutin hanya ada 75% selebihnya tidak pernah mengikuti pertemuan rutin. Awal

berdiri nya komunitas motor tua pekanbaru individu kelompok 100% aktif namun seiring berjalan nya waktu yang dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas individu kelompok Komunitas Motor Tua Pekanbaru. Komitmen organisasi mencerminkan sejauhmana individu menyalarkan komitmennya dengan tujuan organsasi. Komitmen organisasi menjadi pemicu tingkat keberhasilan dari kinerja organisasi dengan pencapaian organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukan adanya hubungan positif dan signifikan kohesivitas dan komitmen organisasi, Dwityanto dan Amalia (2012). Apabila kohesivitas kelompok tinggi maka komitmen organisasi tinggi, sebaliknya apabila kohesivitas rendah maka komitmen organisasi rendah.

Pada mulanya penelitian ini telah dilakukan oleh kelompok mahasiswa Universitas Surabaya pada tahun 2017, pada awal struktur anggota organisasi jumlah anggota 127 mahasiswa seiring berjalan nya waktu mahasiswa yang aktif hanya sekitar 75% berdasarkan jumlah keseluruhan, dan 25% memilih meninggalkan organisasi yang disebabkan adanya ketidak sesuaian dinamika kelompok organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian awal pada salah satu anggota Komunitas Motor Tua Pekanbaru mengatakan bahwa seiring berjalan nya waktu dapat mengubah kuantitas dan kualitas suatu komunitas atau organisasi. Sama seperti penelitian sebelum nya organisasi komunitas motor tua pekanbaru pada awal periode pembentukan memiliki jumlah keanggotaan 100% aktif didalam oragnisasi namun hal ini tidak berjalan lama 22% anggota komunitas memilih mengundurkan diri secara perlahan-lahan dengan tidak mengikuti kegiatan secara

aktif didalam komunitas sehingga ketua komunitas memberikan sanksi tegas dikeluarkan dari komunitas, 8% anggota komunitas tidak memiliki informasi yang jelas dan 70% anggota organisasi berperan aktif. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis saat ini Komunitas Motor Tua Pekanbaru mengalami kesenjangan antara anggota kelompoknya hal ini tampak tidak seaktif dulu dalam melakukan pertemuan.

Berdasarkan pemaparan diatas membuat peneliti merasa tertarik untuk meneliti Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan uraian tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bagi peneliti yaitu untuk memberi pengetahuan khususnya dengan dilakukan nya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi tentang Hubungan Kohesivitas Kelompok dan komitmen organisasi pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru, dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan tersebut. Semoga penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dimasa mendatang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberi wawasan serta pengetahuan kepada pembaca tentang Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. penelitian ini dapat dijadikan sarana pengaplikasian teori berkaitan dengan keadaan di lapangan salah satu nya untuk membantu pemecahan masalah organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan individu mengidentifikasi organisasi sesuai dengan tujuan serta keinginan tetap tinggal didalam organisasi, Robbins dan Judge (2013). komitmen organisasi adalah ikatan individu untuk tetap berada didalam suatu kelompok berdasarkan visi, misi organisasi. Defenisi komitmen organisasi dianggap memiliki kekuatan relative serta keterlibatan perilaku individu dalam organisasi. Loyalitas konkrit dilihat sesuai dengan perhatian, tanggung jawab dan gagasan individu terhadap organisasi.

komitmen menunjukkan keinginan pegawai dalam organisasi yang berkeinginan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan nya, Luthans (2011). Organisasi merupakan suatu kondisi gambaran dan psikologis dengan ciri-ciri hubungan individu terhadap organisasi ditempat kerjanya, Jha (2011). Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya factor interpersonal.

Komitmen organisasi berfokus pada keterikatan secara emosional dengan organisasi dan juga keterikatan terhadap nilai-nilai yang ada dalam organisasi Robbins dan Judge (2013). Penerimaan komitmen

terhadap organisasi memiliki tujuan serta nilai-nilai untuk kesediaan dedikasi diri dan nilai mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi sebagai rasa ingin tinggal dan menjadi anggota didalam organisasi, Colquit Lepine dan Wesson (2013). Individu dengan komitmen organisasi tinggi memiliki keinginan untuk aktif didalam kegiatan organisasi dan berusaha membantu mencapai tujuan. Komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan solodaritas organisasi Kaur dan Shandu (2010).

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan, kemauan dan kebanggaan anggota pada organisasinya. Setiap anggota organisasi berusaha mempertahankan keanggotaannya mencapai tujuan organisasi, Komitmen organisasi merupakan identifikasi maupun ikatan seseorang terhadap suatu organisasi, Moorhead dan Griffin (2013). komitmen organisasi yaitu suatu nilai-nilai kepercayaan dan penerimaan individu pada kemauan untuk bekerja mempertahankan keanggotaan pada sebuah organisasi berdasarkan ikatan psikologis. Komitmen diartikan sebagai rasa kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan, yang diungkapkan seseorang pegawai pada organisasi Gibson (2012).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu kemauan dan kesetiaan anggota yang termotivasi dan berperan aktif dalam organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi.

2.1.2 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2012) berpendapat bahwa terdapat 3 aspek-aspek komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen yang berpengaruh (*affective commitment*)

Komitmen yang berpengaruh merupakan individu yang bergabung menjadi anggota dalam organisasi berdasarkan keinginan, yaitu keadaan emosional individu untuk masuk kedalam organisasi.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan pada sikap saling menghargai individu terhadap sesama nya didalam organisasi. seseorang yang menjadi anggota organisasi sebab merasa saling membutuhkan.

c. Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*)

Komitmen normative merupakan komitmen berdasarkan pada sikap anggota dalam melakukan sesuatu, yaitu melaksanakan kewajiban organisasi.

Teori ini sejalan dengan pendapat Robins dan Judge (2013) menyatakan bahwasannya komitmen organisasi yaitu sikap kerja individu kelompok. Taurisa dan Ratnawati (2012) mengemukakan 3 bentuk komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen Berlanjut (*continuance commitmen*)

Dimensi komitmen organisasi yang sejalan dengan kelangsungan hidup organisasi, serta menghasilkan individu yang mampu berinvestasi pada organisasi.

b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Komitmen terpadu merupakan keinginan individu untuk saling berhubungan dengan individu lainnya dalam kelompok.

c. Komitmen Terkontrol (*Control commitment*)

Komitmen terkontrol merupakan nilai-nilai terdapat pada organisasi yang mengacu pada perilaku individu didalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai komitmen organisasi dapat disimpulkan terdapat tiga bagian komitmen yaitu: komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, dan komitmen terkontrol yang saling berhubungan erat antara satu dengan lainnya.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Pada komitmen organisasi memiliki beberapa faktor yang membuat seseorang mau untuk bergabung serta bertahan dengan organisasi tersebut, hal ini memiliki beberapa factor pendukung, yaitu:

Steers dan Porter (Drajat dan Rosyidah, 2012) membagi komitmen organisasi kedalam 3 bagian,

- a. penerimaan individu terhadap tujuan dan norma organisasi.
- b. Kemauan individu kelompok dalam mempertahankan diri dan tetap menjadi anggota suatu organisasi.

- c. Keinginan individu kelompok untuk bekerjasama dan menjadi bagian organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya factor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah factor kepribadian, kemauan individu kelompok untuk menetap dan mempertahankan organisasi serta pengalaman dalam bidang organisasi.

2.2 Kohesivitas Kelompok

2.2.1 Pengertian Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas adalah sejauh mana anggota dalam kelompok saling bekerjasama dan saling percaya, memiliki kedekatan emosional, dan memberikan dukungan antara satu dengan lainnya, Robbins dan Judge (2013). Anggota dengan kohesivitas kelompok yang tinggi mempunyai keinginan yang lebih besar untuk mempertahankan keanggotaan mereka dibandingkan anggota yang memiliki kohesivitas kelompok rendah, Kohesivitas kelompok dipandang sebagai keterikatan antar individu kelompok yang membuat individu kelompok ingin tinggal didalam organisasi serta keterikatan individu terhadap organisasi, Budiharto (2014).

Apabila suatu kelompok kohesiv maka akan mampu mencapai tujuan organisasi, Robbins (2012). dalam suatu organisasi dapat membuat seseorang memiliki rasa kebersamaan, Gibson dkk (2012). Kohesivitas kelompok umumnya di kaitkan berdasarkan keinginan

anggota secara tetap tinggal bersama-sama dalam organisasi dibandingkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Gibson, Ivenchewich, dan Donnelly (2012). kesan awal anggota kelompok terhadap kohesivitas kelompok yaitu rasa saling memiliki antar anggota kelompok, Baron dan Byrne (2012).

Sesuai dengan pendapat Baron dan Byrne (2012), Ketika seseorang memiliki rasa kohesiv dalam dirinya dikarenakan beberapa hal yaitu: kedudukan dalam organisasi, kerja keras individu untuk masuk kedalam organisasi semakin besar usaha yang dibutuhkan maka akan semakin tinggi tingkat kohesivitasnya. Adanya ancaman-ancaman yang berasal dari luar melalui kompetisi yang dapat meningkatkan ketertarikan serta komitmen individu pada organisasi. Ukuran kelompok yang kecil cenderung lebih kohesiv dari pada kelompok yang besar.

Kohesivitas kelompok merupakan ketertarikan anggota individu yang satu dengan lainnya, Walgito (2010). Kohesivitas kelompok diartikan sebagai daya tarik, ikatan pengungkapan diri dan umpan balik antar kelompok dengan berbagai ikatannya. Kelompok dapat diklasifikasikan, yaitu: kelompok informal, kelompok formal, kelompok komando, kelompok tugas, kelompok kepentingan serta kelompok persahabatan, Robbins (2013). Selanjutnya bahwa kohesivitas kelompok adalah dinamika yang ditetapkan mencerminkan kecenderungan kelompok untuk tetap bersatu dalam memenuhi kebutuhan anggota seperti tim olahraga, unit militer dan kelompok pertemanan.

Kohesivitas kelompok adalah keterikatan individu pada anggota kelompok kemudian adanya interaksi social serta tujuan pribadi saling ketergantungan, Wicaksono dan Prabowo (2010). hubungan antara anggota kelompok yang berfokus pada berbagai kerjasama untuk membedakan dengan kebersamaan berelasi. Selain itu, kohesivitas kelompok adalah suatu perasaan keterikatan antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kohesivitas kelompok adalah ketertarikan anggota kelompok terhadap organisasinya yang terjadi secara sadar dan alamiah untuk bergabung didalam suatu organisasi menjalankan visi dan misi yang telah disepakati bersama.

2.2.2 Aspek-Aspek Kohesivitas Kelompok

Menurut Foryst (2010) menyatakan terdapat empat aspek kohesivitas kelompok.

1. Kekuatan sosial

Kesatuan berdasarkan keinginan yang dilakukan anggota kelompok agar terus berada didalam kelompok. Keinginan menjadikan individu kelompok untuk selalu berhubungan dan bersatu.

2. Kesatuan dalam kelompok

Memiliki perasaan saling memiliki terhadap sesama anggota kelompok serta menanamkan moral dalam diri anggota kelompok.

Individu kelompok pada umumnya akan merasa kelompok merupakan sebuah keluarga.

3. Daya Tarik

Keterikatan anggota kelompok yang memiliki kesamaan nasib maupun hobi, hal ini akan membuat individu merasa menjadi bagian dari kelompok.

4. Kerjasama Kelompok

Anggota kelompok memiliki kemauan yang besar untuk bekerjasama mencapai visi dan misi kelompok.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok memiliki aspek kesatuan social, kesatuan kelompok, daya tarik serta kerjasama kelompok.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kohesivitas Kelompok

Lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kohesivitas kelompok, Robbins (Munandar 2011).

1. Waktu yang lama berada didalam kelompok dapat saling mengenal satu sama lain kemudian akan muncul sikap toleran terhadap sesama.
2. Penerimaan dimasa awal yaitu semakin seseorang sulit di terima menjadi bagian dari kelompok, maka semakin kuat kohesif kelompok nya.
3. Ukuran Kelompok yang besar menyebabkan kelompok akan sulit menciptakan interaksi yang benar-benar terjadi antar anggota nya sehingga membuat kelompok kurang kohesif, sebaliknya apabila

ukuran kelompok kecil memudahkan terjadinya interaksi yang tinggi.

4. Tekanan yang berasal dari luar organisasi dapat membuat kekuatan kelompok bertambah jika kelompok mendapatkan tekanan dari luar.
5. Produktifitas kelompok merupakan hubungan yang kuat serta lebih produktif dibandingkan dengan kelompok yang kurang kuat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kohesivitas yaitu faktor lamanya waktu individu bergabung didalam kelompok, faktor penerimaan dimasa awal individu kemudian menjadi bagian kelompok, faktor ukuran kelompok yang turut berperan pada kohesivitas, faktor eksternal yang menjadi ancaman kelompok dan faktor produktifitas kelompok dalam kohesivitas kelompok.

2.3 Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi

Kohesivitas kelompok yang terjadi melibatkan adanya peran-peran individu dalam berorganisasi setiap individu yang bergabung di dalam organisasi memiliki tanggung jawab, tugas serta komitmen untuk tetap menjaga keutuhan organisasi. Kecenderungan seseorang untuk mau bergabung didalam suatu organisasi terjadi secara sadar dan alamiah. Rasa memiliki terhadap satu sama lain tumbuh karena adanya interaksi-interaksi secara social dan juga secara psikologis. Kelekatan ini sejalan dengan manusia merupakan mahluk social yang mana membutuhkan manusia lainnya untuk bertahan hidup. Komitmen organisasi adalah kekuatan dan identifikasi

seseorang terhadap suatu organisasi, Moorhead dan Griffin (2013). kohesivitas kelompok sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi ialah penerimaan individu yang kuat berdasarkan tujuan serta nilai organisasi.

individu yang mengetahui posisinya dalam organisasi sudah dihadapkan oleh tugas serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya bagian anggota kelompok. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi memandang organisasi sangat berarti baginya. Komitmen organisasi merupakan keinginan dan kemampuan myamakan sikap dan perilaku individu untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi dari pada mendahulukan kepentingan pribadi.

Kelompok dengan kohesivitas tinggi tampak memiliki keinginan dalam menetapkan tercapainya tujuan kelompok. berdasarkan komitmen yang disetujui bersama oleh karena itu kohesivitas kelompok memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi sebab adanya nilai-nilai didalam organisasi yang telah disepakati sejak lama oleh individu organisasi, menimbulkan adanya loyalitas individu terhadap organisasi serta komitmen yang tinggi pada individu untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Kohesivitas kelompok memiliki hubungan yang baik dengan komitmen organisasi, Gibson dkk, (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi digambarkan menurunnya intensitas kerja kemudian kecenderungan meninggalkan suatu pekerjaan. Ciri

individual sesuai dengan kondisi potensi, ukuran kemampuan serta kemauan seseorang dengan dunia kerja. Termasuk kohesivitas kelompok, Gibson dkk (2012). Hal ini sejalan dengan data analisis yang menunjukkan kohesivitas kelompok memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok memiliki kaitan yang erat dengan komitmen organisasi, dikarenakan terdapat nilai-nilai yang terkandung di dalam komitmen organisasi. Kohesivitas kelompok yang tinggi sejalan dengan tingginya komitmen organisasi, sebaliknya kohesivitas kelompok rendah sejalan dengan komitmen organisasi yang rendah.

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan signifikan dan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok nya maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi nya, sebaliknya semakin rendah tingkat kohesivitas akan rendah komitmen pada organisasinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh penulis kemudian dipelajari, diteliti sehingga memperoleh hasil dan informasi mengenai hal tersebut lalu ditarik kesimpulan, Sugiyono (2017). Mengacu pada jenis penelitian ini tentang Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. maka, identifikasi menggunakan kedua variable yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Kohesivitas Kelompok
2. Variabel terikat (Y) : Komitmen Organisasi

3.2 Defenisi Operasional

3.2.1 Kohesivitas Kelompok

kohesivitas kelompok merupakan ketertarikan anggota terhadap organisasi yang memiliki kelekatan emosional antar anggotanya maupun antar anggota dengan organisasi, kohesivitas kelompok terjadi karena adanya kesamaan hobi. Individu yang bergabung didalam suatu organisasi mempunyai tugas, tanggung jawab serta tujuan yang ingin dicapai bersama.

Kohesivitas kelompok dapat diukur dengan skala yang diadaptasi dari teori yang dikemukakan oleh forsyth (2010), yang menyatakan terdapat empat aspek dari kohesivitas kelompok yaitu: kekuatan sosial

merupakan keinginan individu menetap dalam kelompoknya, keinginan yang membuat mereka dapat bersatu. Kesatuan dalam kelompok meliputi perasaan saling memiliki terhadap anggota kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan didalam kelompok. Kerjasama, individu memiliki keinginan yang besar untuk bekerjasama mencapai visi misi kelompok. Daya tarik, ketertarikan anggota dengan kelompok serta keterikatan dalam kelompok.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan keterikatan anggota terhadap suatu organisasi meliputi aspek kekuatan sosial, aspek kesatuan dalam kelompok, kerjasama dan daya tarik.

3.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan seseorang untuk tinggal dan menetap didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan serta dapat memberikan segala usaha untuk mencapai kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi diukur dengan skala yang diadaptasi J.P.Meyer and N.J.Allen (Eliyana et al., 2012), yang menyatakan terdapat tiga aspek yaitu: komitmen afektif adalah keinginan seseorang menjadi anggota dalam suatu organisasi, diantaranya keadaan emosional anggota yang bergabung, meyesuaikan diri serta bersatu dalam organisasi. Komitmen kontinuansi, komitmen berdasarkan sikap menghargai terhadap sesama anggota didalam organisasi. pada

penghargaan diharapkan anggotanya untuk tetap berada didalam organisasi. Komitmen normative, keinginan seseorang melakukan sesuatu untuk organisasinya serta memiliki persaan ingin tinggal didalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk tetap tinggal didalam organisasi meliputi aspek komitmen afektif, aspek komitmen kontinuanasi dan komitmen normative.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek maupun subjek yang menjadi sumber data dalam penelitian, Bungin (2013). Sebagai kelompok yang menjadi populasi harus memiliki ciri-ciri yang berdeda dari kelompok subjek lain, Azwar (2016). populasi juga memiliki wilayah yang *general* terdiri dari subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu kemudian ditarik kesimpulan nya, Sugiyono (2014). Populasi meliputi seluruh ciri-ciri maupun sikap yang melekat pada subjek atau objek tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka Populasi dalam penelitian ini yaitu pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru memiliki jumlah populasi sebanyak 450 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi, Bungin (2013). Sampel sangat penting sehingga dijadikan sumber data penelitian, Sugiyono (2017). Kemudian sampel diambil berdasarkan sebagian jumlah populasi yang sesuai dengan ciri-ciri. Sampel adalah sebagian populasi yang memiliki karakteristik dimiliki oleh populasinya, Azwar (2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka sampel dalam penelitian ini yaitu pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru memiliki jumlah sampel sebanyak 92 orang

3.3.2.1 Jumlah sampel

Berdasarkan tabel penelitian jumlah sampel dengan populasi 450 orang. Sampel yang didapat berjumlah 92 orang. Jumlah sampel yang diperoleh menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5% sehingga ketepatan sample 95%.

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot (e)^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Error

3.3.2.2 Teknik pengambilan sampel

Pada Penelitian ini peneliti menentukan subjek yaitu dengan teknik cluster random sampling, melakukan pengambilan sampel secara berkelompok dan acak, tidak terfokus kepada subjek secara individu, Azwar (2010). Peneliti menggunakan teknik ini disebabkan karena jumlah populasi komunitas motor tua pekanbaru terdiri dari kluster komunitas yang berbeda namun masih dalam naungan Motor Tua Pekanbaru. teknik pengambilan sampel dilakukan secara bertahap mulai dari wilayah yang terluas hingga wilayah yang terkecil, Sugiyono (2017). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara yaitu: tahap pertama peneliti mengambil secara acak sampel pada wilayah, Rumbai, Sudirman, Panam terkhusus pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. Pada tahap kedua peneliti mengambil sampel pada wilayah Marpoyan Damai pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang diartikan sebagai teknik-teknik maupun cara peneliti dalam mengumpulkan data, Riduwan (2010). Metode pengumpulan data adalah instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidak nya suatu penelitian yang telah dilakukan. Mendapatkan data adalah suatu keberhasilan dalam penelitian, Arikunto (2013). Pengumpulan data ini menggunakan skala. Skala merupakan pengukuran suatu data penelitian melalui kesepakatan sebagai

acuan mengukur panjang pendeknya interval ukur kemudian menghasilkan data kuantitatif, Sugiyono (2017).

Skala yang peneliti gunakan merupakan skala *Likert* berfungsi mengukur perilaku, pandangan serta pemikiran seseorang terhadap suatu fenomena, Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini Skala yang digunakan terdiri atas dua yaitu skala kohesivitas kelompok dan skala komitmen organisasi yang dibuat dengan mengikuti model skala *likert*. Skala *likert* terdiri atas aitem berisi pernyataan kemudian partisipan dapat memilih salah satu dari beberapa pernyataan yang disediakan peneliti. Skala pernyataan ini terdiri atas dua jenis pernyataan yaitu, *Favorable dan Unfavorable*. Pernyataan *favorable* yaitu pernyataan yang sesuai dengan sikap yang diukur, pernyataan *Unfavorable* yaitu pernyataan yang tidak sesuai dengan sikap yang diukur. Dalam Skala *likert* terdapat lima kategorisasi pengukuran yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS), Azwar (2016).

3.4.1 Skala kohesivitas kelompok

Skala yang digunakan oleh peneliti adalah adaptasi skala berdasarkan teori Forsyth (2010), dengan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,943. mengenai kohesivitas kelompok terdapat empat aspek yaitu: kekuatan social, kesatuan kelompok, kerjasama serta daya tarik. aspek-aspek kohesivitas kelompok tersebut di uraikan menjadi aitem terdiri atas pernyataan. Skala kohesivitas kelompok terdiri atas 33 aitem dan memiliki alternative jawaban.

kohesivitas kelompok, memiliki skor 1 sampai 5. pada pernyataan *favorable* yaitu sangat setuju(5), setuju(4), netral(3), tidak setuju(2), sangat tidak setuju (1). Sebaliknya untuk respon pernyataan *unfavorable* yaitu sangat setuju(1), setuju(2), netral(3), tidak setuju(4), sangat tidak setuju (5). Deskripsi penyebaran aitem dapat dilihat pada table 3.1.

Tabel 3.1

Blue Print Skala Kohesivitas Kelompok Sebelum Try Out

Aspek	Indikator	Aitem	Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unvaforable</i>
Kekuatan Sosial	dorongan ingin bersatu	2,	<u>1</u> ,3
	saling menjaga hubungan dalam kelompok	4, 6, 10	7
	memiliki keinginan bersatu	8, 18	5,9
Kesatuan Dalam Kelompok	saling berhubungan dengan anggota kelompok	12	11, 13 , 14
	perasaan kekeluargaan	24	20, 22
	Kebersamaan	19	16
	memiliki perasaan yang berhubungan	21	30
Daya Tarik	keterikatan antar individu	23	17
	saling membantu sesama		
Kerjasama	anggota	29, 26	15, 25, 31
	mendahulukan kepentingan anggota	33	28
	keikutsertaan individu dalam kegiatan	32	27

Total**33 Aitem****Keterangan :** yang diberi tanda *Bold* merupakan aitem yang dihilangkan.

3.4.2 Skala Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala komitmen organisasi yang diadaptasi dan disusun oleh J.P.Meyer and N.J.Allen (Eliyana et al., 2012)). uji hipotesis yang dilakukan yaitu r_{xy} 0.680 dengan $p = 0.000$, $p < 0.01$. menunjukkan adanya hubungan yang positif dan juga signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Jika kohesivitas kelompok tinggi maka komitmen organisasinya tinggi, sebaliknya jika kohesivitas kelompok rendah maka komitmen organisasi juga rendah. Skala ini mengukur komitmen organisasi berdasarkan 3 aspek yaitu: 1) komitmen berpengaruh, 2) Komitmen berkelanjutan dan 3) Komitmen Normatif.

Aspek-aspek komitmen organisasi tersebut diuraikan menjadi beberapa aitem terdiri atas aitem pernyataan. skala ini terdiri atas 45 aitem. Jumlah aitem tersebut kemudian dikelompokkan terdiri dari dua bagian yaitu: aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. skala komitmen organisasi menggunakan skor 5-1 untuk merespon pernyataan atau pertanyaan *favorable* adalah sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju(1). Sebaliknya merespon pernyataan *unfavorable* adalah sangat tidak setuju(5), tidak setuju(4) netral(3), setuju(2) dan sangat setuju (1).

Deskripsi penyebaran aitem terdapat pada table 3.2.

Table 3.2

Blue print komitmen organisasi sebelum try out

Aspek	Indikator	Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Komitmen afektif (komitmen berpengaruh)	Menjadi anggota organisasi berdasarkan keinginan	2	1, 3
	Menyesuaikan diri dengan organisasi	4, 14	7, 21
	Bekerjasama dengan anggota kelompok	6	5
	Memajukan organisasi	8, <u>28</u> , 40	9, 13, 15
	Mencerminkan ketulusan dalam organisasi	18, <u>24</u>	27, 39
Komitmen kontinuan (komitmen berkelanjutan)	Menjalankan visi dan misi yang telah disepakati	41	33
	Saling menghargai	30	31
	Memiliki perasaan saling membutuhkan satu sama lain	16, 35, 32	25, 43
Komitmen Normatif	Mengikuti norma-norma organisasi	<u>22</u>	<u>44, 42</u>
	Mampu mengemban tugas	10, 38	17, 23, 29, 36, 11
	Bertanggung jawab pada kelompok	26, 12	19, 34, 45,
	Melaksanakan kewajiban organisasi	<u>20</u>	37
Total			45 Aitem

Keterangan : yang diberi tanda *bold* merupakan aitem yang dihilangkan

3.5 Validitas Reliabilitas dan Alat Ukur Validitas

Validitas dilakukan biasanya untuk mengetahui Tujuan validitas dilakukan adalah untuk melihat akurasi dan kecermatan pada suatu alat ukur yang akan digunakan, Azwar (2016). Apabila Suatu tes yang dilakukan memperoleh validitas tinggi maka akan mendapatkan hasil yang akurat. Sebaliknya apabila suatu tes memiliki validitas rendah maka data yang diperoleh adalah data tidak relevan pada penelitian.

3.5.1 Validitas

Validitas merupakan berasal dari kata Validity mempunyai arti tepat maupun cermat yaitu sesuai dengan tujuan serta manfaat pengukuran suatu penelitian, Azwar (2014). Skala kohesivitas kelompok mempunyai koefisien alpha sebesar 0,942 yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

3.5.2 Reliabilitas

Reliabilitas yaitu konsistensi, ketetapan, kepercayaan dan keandalan. Reliabilitas sendiri memiliki fungsi dalam pengukuran untuk melihat sejauh pengukuran sesuai dan dapat dipercaya, Azwar (2014). Ketepatan reliabilitas mengacu pada konsistennya hasil akhir. Ukuran tinggi rendahnya reliabilitas dapat dilihat melalui nilai reliabilitas empiric. Apabila nilai reliabilitas tinggi berarti menunjukkan hasil reliabilitas baik, Azwar (2014). Namun nilai suatu reliabilitas dihasilkan mendekati angka 0 – 1 maka semakin tinggi reliabilitasnya, dan jika reliabilitas mendekati angka 0, maka tingkat reliabilitasnya rendah.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti yaitu analisis regresi menggunakan *software* program computer *Statistical Package For Social Science* (SPSS). SPSS merupakan suatu program computer yang digunakan untuk menganalisis data statistik.

3.6.1 Uji Normalitas

uji normalitas dilakukan adalah untuk menguji dan mengetahui normal atau tidak nya sebaran data suatu penelitian. Skor variable meliputi hasil yang dianalisis yaitu hukum sebaran normal baku. Panduan yang digunakan untuk mengetahui suatu data normal atau tidak, apabila p atas nilai $Z_{kilmogrov - smirnov} > 0,05$ maka sebarannya normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya tidak normal.

3.6.2 Uji Linearitas

Pada penelitian ini dilakukan uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk variabel bebas serta variabel terikat. Uji linearitas memiliki pengaruh terhadap kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi untuk mengetahui linier atau tidak, kemudian dilakukan uji linear. mengetahui (*Deviation For Linearity*) mengetahui nilai p dari nilai F. Jika $p > 0,05$ maka hubungan linear, tetapi sebaliknya jika $p < 0,05$ maka hubungan dinyatakan tidak linear.

3.6.3 Uji Hipotesis

Tujuan dilakukannya uji hipotesis untuk mengetahui adanya Hubungan antara Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. teknik statistic yang digunakan yaitu analisis person product moment untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) antara variabel bebas dan variabel terikat. Menggunakan program computer *SPSS 17.0 for windows*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian

Berdasarkan orientasinya tahapan pertama yang perlu dilakukan yaitu dengan mencari lokasi yang akan dijadikan penelitian dan mempersiapkan keperluan untuk mendukung jalannya proses penelitian. Kemudian Peneliti mencari subjek sesuai dengan ciri-ciri yang sudah ditentukan oleh peneliti yaitu Komunitas Motor Tua Pekanbaru. peneliti mengambil sampel berdasarkan wilayah terjauh hingga terdekat. sehingga terpilih jumlah sampel pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1
Penyebaran Sampel

Wilayah	Nama Komunitas	Jenis Kelamin	Usia	Sampel
Panam	Komunitas Vespa pekanbaru	Laki-Laki	20-30	18
Rumbai	Bahari Motor Club	Laki-Laki	20-30	25
Sudirman	Classic Club C-70	Laki-Laki	20-30	23
Marpoyan	Komunitas Motor Tua	Laki-Laki	20-30	26
Jumlah				92

4.2 Pengembangan Alat Ukur Penelitian

Tahap selanjutnya sebelum melakukan penelitian, peneliti harus mempersiapkan segala kebutuhan dan juga alat ukur untuk penelitian.

4.2.1 Skala kohesivitas kelompok

Persiapan sebeforelun melaksanakan penelitian kohesivitas kelompok yaitu: adaptasi skala, uji coba skala (*try out*), analisis beda aitem serta reliabilitas skala.

a. Adaptasi skala

Berdasarkan skala kohesivitas kelompok, peneliti mengadaptasi skala dengan cara meminta izin kepada pemilik jurnal untuk skalanya diadaptasi oleh peneliti setelah mendapatkan izin kemudian peneliti melakukan *try out*.

b. Uji Coba (*Try Out*)

Try Out dilakukan pada jum'at, 18 juni 2021 sampai minggu, 20 juni 2021. Subjek uji coba pada penelitian ini adalah komunitas-komunitas yang menjadi subjek pada penelitian berjumlah 40 orang. Penyebaran skala ini dilakukan dengan menemui subjek, lalu peneliti memberikan skala secara langsung kepada subjek setelah itu skala diambil pada hari yang sama.

c. Hasil Uji Coba Beda Aitem

Uji coba beda aitem dilakukan untuk mengetahui kekuatan pada aitem yang membedakan antara subjek dengan trait tinggi dan subjek trait rendah. Suatu aitem yang memiliki koefisien daya beda \geq

0,25, Azwar (2014). Untuk mengetahui daya beda aitem dapat menggunakan rumus *alpha cronbach's* menggunakan SPSS.

Sebelum dilakukan uji coba daya beda aitem dengan 33 aitem mendapat nilai *alpha cronbach* 0,831 kemudian peneliti melakukan 2 kali uji coba daya beda aitem pada fase pertama peneliti memakai koefisien korelasi 0,20 sehingga koefisien validitasnya $\leq 0,25$ yang dinyatakan sebagai aitem gugur dan aitem koefisien korelasi $\geq 0,25$ dianggap valid sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai dari 33 aitem menjadi 27 aitem dengan nilai *alpha cronbach* 0,879 kemudian fase ke 2 peneliti menaikkan lagi koefisien korelasi menjadi 0,30 sehingga koefisien korelasi yang $\leq 0,30$ dapat dinyatakan gugur dan aitem dengan koefisien korelasi $\geq 0,30$ dianggap valid dari 27 aitem menjadi 26 aitem dengan nilai *alpha cronbach* 0,879.

Tabel 4.2.
Blue Print Skala Kohesivitas Kelompok Sesudah Try Out

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Kekuatan Sosial	dorongan ingin bersatu	2,	3
	saling menjaga hubungan dalam kelompok	4, 6, 10	7
	memiliki keinginan bersatu	8	5,9
Kesatuan Dalam Kelompok	saling berhubungan dengan anggota kelompok	12	11, 14
	perasaan kekeluargaan	24	20
	Kebersamaan	19, 23	16
Kerjasama	saling membantu sesama anggota	29, 26	15, 25, 31
	mendahulukan kepentingan anggota	33	28
	keikutsertaan individu dalam kegiatan	32	27
Total			26 Aitem

4.2.2 Skala komitmen Organisasi

Persiapan sebelum melaksanakan penelitian komitmen organisasi yaitu: adaptasi skala, uji coba skala (try out), analisis beda aitem dan reliabilitas skala.

a. Adaptasi skala

Berdasarkan skala kohesivitas kelompok, peneliti mengadaptasi skala dengan cara meminta izin kepada pemilik jurnal untuk skalanya diadaptasi oleh peneliti setelah mendapatkan izin kemudian peneliti melakukan *try out*.

b. Uji Coba (*Try Out*)

uji coba penelitian ini dilakukan pada jum'at, 18 juni 2021 sampai minggu, 20 juni 2021. Subjek uji coba pada penelitian ini adalah komunitas-komunitas yang menjadi subjek berjumlah 40 orang. Penyebaran skala ini dilakukan dengan menemui subjek lalu memberikan skala secara langsung ke pada subjek setelah itu skala diambil pada hari yang sama.

c. Hasil uji coba skala komitmen organisasi

menurut azwar (2012) aitem yang memuaskan atau baik merupakan daya beda aitem yang mencapai koefisien korelasi $\geq 0,30$ sebelum dilakukan uji daya beda aitem dengan 45 aitem mendapat nilai alpha cronbach 0,867 kemudian peneliti melakukan 2 kali uji coba daya beda aitem pada fase pertama peneliti memakai koefisien korelasi 0,20 sehingga koefisien validitasnya $\leq 0,25$ dinyatakan sebagai aitem gugur dan aitem koefisien korelasi $\geq 0,25$ valid sehingga jumlah aitem dapat tercapai dari 45 aitem menjadi 40 aitem dengan nilai alpha cronbach 0,906 kemudian fase ke 2 peneliti menaikkan lagi koefisien korelasi menjadi 0,30 sehingga koefisien korelasi yang $\leq 0,30$ dinyatakan gugur dan aitem koefisien korelasi $\geq 0,30$ dianggap sesuai atau valid dari 40 aitem menjadi 39 aitem dengan nilai *alpha cronbach* 0,906.

Table 4.3

Blue print komitmen organisasi sesudah try out

Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>
Komitmen afektif (komitmen berpengaruh)	Menjadi anggota organisasi berdasarkan keinginan	2	1, 3
	Menyesuaikan diri dengan organisasi	4, 14	7, 21
	Bekerjasama dengan anggota kelompok	6	5
	Memajukan organisasi	8, 40	9, 13, 15
	Mencerminkan ketulusan dalam organisasi	18	27, 39
	Menjalankan visi dan misi yang telah disepakati	41	33
	Komitmen kontinuitansi (komitmen berkelanjutan)	Saling menghargai	30
Memiliki perasaan saling membutuhkan satu sama lain		16, 35, 32	25, 43
Mampu mengemban tugas		10, 38	17, 23, 29, 36, 11
Komitmen Normatif	Bertanggung jawab pada kelompok	26, 12	19, 34, 45,
	Melaksanakan kewajiban organisasi		37
Total			39 Aitem

4.2.3 Pelaksanaan Penelitian

Berdasarkan jadwal pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kamis, 24 juni sampai Juma'at 25 juni 2021 dengan jumlah sampel 92 orang. Peneliti membagikan skala kepada Komunitas Motor, sebelumnya peneliti menjelaskan mengenai tujuan memberikan skala tersebut dan peneliti juga menjelaskan mengenai tata cara pengisian skala kepada subjek, kemudian skala diambil pada keesokan harinya.

4.2.4 Deskripsi Data Peneliti

Deskripsi data penelitian mengenai Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. hasil data menunjukkan tentang hubungan kohesivitas dengan komitmen setelah memasukan data tersebut kedalam excel, kemudian peneliti mengolah data kedalam program SPSS diperoleh gambaran tabel dibawah ini.

Tabel 4.4.
Deskripsi data penelitian

variabel penelitian	skor diperoleh (empirik)				skor dimungkinkan hipotetik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
kohesivitas kelompok	93	116	104	10	26	130	78	26
komitmen organisasi	135	166	151	8	39	195	117	39

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kohesivitas kelompok bervariasi sesuai dengan skor yang diperoleh empiric serta skor yang dimungkinkan hipotetik. skala kohesivitas kelompok rentang skor yang diperoleh empiric adalah minimal 93 sampai dengan 116 dengan nilai rata-rata 104 dan standar deviasi 10. Kemudian variabel komitmen organisasi rentang skor empiric yang diperoleh yaitu 135 sampai 166 dengan nilai rata-rata 151 dan standar deviasi 8. Setelah diperoleh hasil kemudian data digunakan untuk kategorisasi skala sesuai

dengan nilai rata-rata dan standar deviasi empiric dari masing-masing skala.

Berdasarkan tabel perbandingan menunjukkan skor empiric dari dan skor potensial atau skor hipotetik, kohesivitas memiliki rentang skor yaitu 26 sampai 130 nilai rata-rata, skor hipotetik 78 yang dimungkinkan skor dibawah rata-rata dan mendapatkan standar deviasi 26 diatas rata-rata empiric. Kemudian komitmen organisasi memiliki rentang skor 39-195 nilai rata-rata, skor hipotetik 117 diatas rata-rata empiric dan standar deviasi 39 berada di bawah rata-rata empiric.

4.2.5 Deskripsi kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan rentang skor data penelitian yang telah didapatkan untuk kohesivitas kelompok maka disusun kriteria menggunakan teori azwar (2012), peneliti memiliki 5 jenis, yaitu:

Sangat tinggi (ss), Tinggi(t), Sedang(s), Rendah (r), Sangat rendah (sr) dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan M : mean empiric

SD : standar deviasi

Setelah dilakukan nya perhitungan, kriteria kohesivitas kelompok dalam penelitian ini tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.5.**Rentang nilai dan kategorisasi subjek skala kohesivitas kelompok**

Kategorisasi	Rentang Nilai	<i>f</i>	%
Sangat Tinggi	$X > 116$	6	6,5
Tinggi	$108 < X \leq 116$	24	26,1
Sedang	$101 < X \leq 108$	26	28,3
Rendah	$93 < X \leq 101$	31	33,7
Sangat Rendah	$X < 93$	5	5,4
Total		92	100

Berdasarkan tabel kategori diatas pada kohesivitas kelompok menunjukkan nilai sampel yang memiliki skor kohesivitas kelompok pada tingkat rendah sebanyak 31 dari 92 orang yang menjadi sampel penelitian dengan persentase 33,7%. Selanjutnya tabel kategorisasi komitmen organisasi pada tabel

tabel 4.6.**Rentang nilai dan kategorisasi subjek skala komitmen organisasi**

Kategorisasi	Rentang Nilai	<i>f</i>	%
Sangat Tinggi	$X > 116$	2	1,2
Tinggi	$108 < X \leq 116$	11	12,0
Sedang	$101 < X \leq 108$	51	55,4
Rendah	$93 < X \leq 101$	18	19,6
Sangat Rendah	$X < 93$	10	10,9
Total		92	100

Berdasarkan tabel kategori diatas pada komitmen organisasi menunjukkan nilai sampel yang memiliki skor komitmen organisasi pada tingkat sedang sebanyak 51 dari 92 orang yang menjadi sampel penelitian dengan persentase 55,4%.

Berdasarkan hasil yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa Komunitas Motor Tua Pekanbaru memiliki skor rendah pada variabel kohesivitas kelompok dan kemudian memiliki skor sedang pada variabel komitmen organisasi.

4.2.6 Hasil Analisis Data

4.2.6.1 Uji Asumsi

Dalam melakukan uji hipotesis peneliti telah melakukan uji hipotesis terlebih dahulu kemudian diikuti dengan uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

4.2.6.1.1. Uji Normalitas

Pada dasarnya uji normalitas dilaksanakan yakni mengetahui bahwa data tersebut normal atau tidak. variabel kohesivitas kelompok dan variabel komitmen organisasi dianalisa menggunakan program SPSS. Jika data yang di dapatkan normal, menandakan bahwa tidak adanya perbedaan terhadap jumlah subjek yang diamati dengan jumlah subjek teoritis. Jika nilai p atas nilai Z (kilmogrov-smirnov) $>0,005$ maka sebaran data

dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran data tidak normal.

Tabel 4.7.

Hasil uji normalitas skala perilaku kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi

variabel	Signifikan	Keterangan
kohesivitas kelompok	0,054 ($p > 0,05$)	normal
komitmen organisasi	0,011 ($p > 0,05$)	normal

Berdasarkan dengan hasil uji normalitas menunjukkan bahwasannya variabel kohesivitas kelompok mempunyai nilai signifikan yaitu 0,054 ($p > 0,05$) dan variabel komitmen organisasi yaitu 0,011 ($p > 0,05$). Tampak pada tabel diatas yaitu kedua variabel berdistribusi normal.

4.2.6.1.2 Uji Linearitas

Pada dasarnya uji linearitas dilakukan dengan tujuan mengetahui dua variabel yang saling berhubungan. Variabel bebas cenderung berkaitan dengan variabel yang terikat, jika nilai $p < 0,05$ maka variabel-variabel tersebut dapat dikatakan linier, apabila nilai $p > 0,05$ maka variabel-variabel tersebut dapat dikatakan tidak linier. Pada hasil uji linearitas yang dilakukan, memiliki

nilai perhitungan *deviation from linearity* untuk kohesivitas kelompok menghasilkan $F (deviation) = 37,705$ dengan $p = (p < 0,05)$. Kemudian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi dapat dikatakan linier.

4.2.6.2 Uji hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis tampak pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan, Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. pada penelitian, peneliti menggunakan *pearson correlation*. Sesuai dengan hasil uji korelasi kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi maka akan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,568 dan nilai signifikan 0,000 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil diatas menunjukkan korelasi positif yang signifikan pada kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada komunitas motor tua pekanbaru. jika kohesivitas kelompoknya tinggi maka komitmen organisasinya akan tinggi, sebaliknya jika kohesivitas kelompok rendah maka komitmen organisasi rendah.

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis data menyatakan bahwa hipotesis diterima. Sesuai dengan hasil uji determinan memiliki nilai koefisien (*r-squared*) dalam penelitian sebesar 32%. Artinya, komitmen organisasi memberikan sumbangsih sebanyak 32% terhadap

kohesivitas kelompok, dan sisa nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik pearson correlation diketahui ada hubungan positif signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada komunitas Motor Tua Pekanbaru. ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) = 0,568 dan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok maka akan semakin tinggi komitmen organisasi.

Penerimaan atas hipotesis ini sejalan dengan penelitian Mossholder, Bedeian dan Amenarkis (Gibson, dkk 2012) menerangkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara tingkat kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. Pada kelompok yang tingkat kohesivitasnya tinggi menunjukkan bahwa anggota kelompok memiliki komitmen yang tinggi terus berada didalam kelompok, komitmen yang terjadi tidak hanya sesama anggota melainkan juga terhadap organisasi.

Hasil analisis data Komitmen organisasi dengan statistik rata-rata skor diperoleh, mean empiric (104) lebih besar dari rata-rata skor hipotetik (mean 78). menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki subjek penelitian yang kohesiv. Pada sebagian besar data kategori subjek sedang = 55,4% nilai $f = 51$. Sesuai dengan hasil analisis data Kohesivitas kelompok dengan statistic rata-rata skor, mean empiric (151) lebih besar

dari rata-rata skor hipotetik, mean hipotetik (117). menunjukkan bahwasannya pada kohesivitas kelompok memiliki subjek penelitian yang berkomitmen. Pada sebagian besar data kategori subjek rendah = 33,1 % nilai $f = 31$.

kohesivitas kelompok memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dilihat berdasarkan tujuan individu. Kohesivitas kelompok mampu meningkatkan komitmen serta ketertarikan individu bergabung dalam suatu kelompok, Yuniasanti (2010). individu yang memiliki kohesivitas rendah memiliki kemungkinan besar untuk meninggalkan kelompok sedangkan individu yang memiliki kohesivitas tinggi memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan kelompok. Dalam mencapai tujuan komunitas anggota kelompok akan berorientasi pada pencapaian tujuan komunitas, Gibson dkk (2012).

Sebelumnya penelitian yang sama juga telah dilakukan oleh Fuad Nashori (2011) yaitu Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada *Finansial Advisor* Asuransi "X" Yogyakarta. menunjukkan bahwa hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif, kemudian pada penelitian ini menunjukkan hasil yang positif juga signifikan yaitu kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Kohesivitas kelompok berpengaruh digambarkan dengan tingginya tingkat komitmen organisasi.

Komitmen yang tinggi tampak sesuai dengan ciri komitmen organisasi yang tinggi pula. Ciri personal merupakan kondisi potensi, kapasitas kemampuan, serta kemauan seseorang sesuai kebutuhan dunia kerja, termasuk didalamnya yaitu kohesivitas kelompok, Gibson dkk (2012). sejalan dengan hasil analisis data komitmen organisasi memberikan sumbangsih sebesar 32% pada kohesivitas kelompok, kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok.

Kelemahan pada penelitian ini yaitu kurangnya literature yang digunakan oleh peneliti dalam memahami konsep kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. Jurnal yang digunakan juga terbatas. Kelemahan selanjutnya yaitu terdapat sebesar 68% dari 32% komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Namun, meskipun demikian peneliti menganggap bahwas penelitian ini penting untuk dipahami mengenai Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin kohesiv suatu kelompok maka komitmen organisasinya semakin tinggi sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok maka akan semakin rendah komitmen organisasinya. Komitmen organisasi terjadi beriringan dengan tujuan utama berdirinya suatu organisasi, tingkat kohesivitas memiliki pengaruh terhadap komitmen sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwasannya ada hubungan yang positif dan signifikan pada kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. artinya jika semakin tinggi kohesivitas kelompok maka komitmen organisasinya akan semakin tinggi, sebaliknya jika semakin rendah kohesivitas kelompok maka semakin rendah komitmen organisasinya. Komitmen organisasi memberikan pengaruh pada kohesivitas kelompok. analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 32% terhadap kohesivitas kelompok sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok.

5.2 Saran

5.2.1 Kepada Anggota Komunitas

Anggota hendaknya dalam berorganisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap komunitas, agar visi dan misi komunitas dapat tercapai. Kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi sebaiknya dapat dilaksanakan dalam menjalani kehidupan sehari-hari hal tersebut dilakukan untuk membiasakan anggota komunitas dalam bergaul serta menerapkannya didalam kehidupan keluarga.

5.2.2 Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya penulis berharap bisa mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan subjek penelitian yang berbeda seperti pada organisasi kampus atau organisasi diluar kampus.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Ardiyansyah, A. Y. (2019). Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa. *JURNAL SPIRITS*, 9(2), 35-46. (8 Juli 2021).
- Amalia, P. A. (2012). Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan.
- Arikuntoro, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas Dan Validitas* (Edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. & Byrne. (2012). Psikologi Sosial *jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Budiharto, Y. & Koentjoro. (2014). *Gaya kepemimpinan, kohesivitas kelompok, dan komitmen pada partai politik*. jurnal.uii.ac.id/Psikologika/article/download/307/7366.(13 Agustus 2021).
- Bungin, B. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson, M.J. (2013). *Organizational Behavior*. MC Graw-Hill, Singapore
- Drajat, L. N Dan Rosyidah. (2012). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas Ii Dan Iii Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta. *Kes- Mas*, 06, 162-232. (13 Agustus 2021)
- Eliyana, A., Mardiana, R., & Prabowo, K. (2012). The Influence of Employee ' s Job Satisfaction Factors on Organizational Commitment. *American Journal of Economics*, June(Special), 141–144. <http://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.31>. (13 Agustus 2021)
- Forsyth. (2010). *Group Dinamic* (5th Ed.). USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich Dan James H. Donnelly, Jr. (2012). *Organisasi Dan Manajemen*. Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga
- Hanggardewa, A. A. (2018). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri

Surabaya Periode 2017. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(3). (8 juli 2021).

Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Jha, Shweta, 2011, *Determinants Of Employee Turnover Internation : A Review* "Apeejay School Of Management, New Delhi.

Kaur, K & Sandhu, Hs. (2010). *Career Stage Effect On Organizational Commitment: Empirical Evidence From Indian Banking Industry*. International Journal Of Business And Management. 5. 141-152.

Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish

Luthans, Freed., 2011, *Organizational Behavior*. 12th, Mc Graw Hill. New York.

Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press

Udayana, J. P. (2018). Hubungan Antara Rasa Komunitas Dan Komitmen Organisasi Dengan Kohesivitas Kelompok Pada Anggota Sekaa Teruna-Teruni Di Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 158-172.(13 agustus 2021).

Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P., dan Judge, T. (2013), *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Prentice Hall.

Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitan*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitan*. Bandung: Alfabeta

Sukasih, L. G. R., & Astiti, D. P. Peran Motivasi Berprestasi Dalam Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

Taurisa, c.m & ratnawati. I (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan [Studi Pada Pt. Sidomuncul Kaligawe Semarang]. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. 19, 170-187.

Trihapsari, V. R. & Nashori, F. (2011). Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi Pada Finansial Advisor Asuransi X Yogyakarta. *Journal of Psychology*, 6 (2),12-20.

Retrieved August, 2011, from: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=3839&val=312>. (8 juli 2021).

Trihapsari, V. R., & Nashori, F. (2021). *Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi Exâ€* Yogyakarta. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 6(2), 12-20. (8 juli 2021).

Walgito, Bimo (2010). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Andi.

Wicaksonon, B. & Prabowo, H. (2010). Kohesivitas Pendukung Sepakbola PERSIJA. *Jurnal psikologi*, 3 (2). Retrieved from <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/232>. (8 juli 2021).

Yuniasanti, R. 2010. Pelatihan Pembentukan Tim Untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Tim Divisi Produksi. *Insight*, 8: 71-9

