

DAFTAR PUSTAKA

Aw, Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. 2011. Yogyakarta.

Bachroni, M. 2011. *Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta*. Jurnal Psikologi. Vol 38 (1) 2011: 40 – 51.

Darwita, Fajar A. 2012. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok pada Kelompok Peserta Mentoring Agama Islam Dengan Tanggung Jawab Siswa SMA*. Skripsi. 2012. Universitas Indonesia.

Davis, K & Newstrom, J W. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: 1996. PT. Gelora Aksara Pratama.

Dian Ayu Kusuma Dewi, Anike. 2013. *Study Komparasi Daya Tarik Interpersonal Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang Berpacaran Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. Skripsi. 2013. Universitas Negeri Semarang.

Gibson, J. Ivancevich, J& Donnelly, J. 1992. *Perilaku, Struktur, Proses Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: 1992. PT. Gelora Aksara Pratama.

Lott & Lott, [https:// dinkelsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/](https://dinkelsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/)

Kreitner, R.&Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.

Rakhmat, Jalaludin. 2003. *Psikologi Komunikasi*. Edisi Revisi. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Sopiah, Dr. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: 2008. CV Andi Offset.

Steers, R. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sugiyono, Prof, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: 2010. Alfabeta

Sears, dkk. 2009. *Psikologi Sosial*. Prenada Media Group.

Trihapsari, Vidia & Nashori, Fuad. 2011. *Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi "X" Yogyakarta*. Jurnal Psikologi, Vol. 6 (2) 2011, 12-20.

Wibowo, Prof, Dr. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: 2013. Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

The background of the page features a large, faint, circular watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular with the words "UNIVERSITAS" at the top and "MEDAN AREA" at the bottom. In the center, there is a stylized emblem featuring a star, a book, and a building.

LAMPIRAN A
ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA DAYA TARIK INTERPERSONAL

Data Skala Daya Tarik Interpersonal

No.Subjek	Nomor Pernyataan																																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2
2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3
3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3
5	3	3	2	1	3	4	4	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	4	1	2	2	4	3	3	3	4	2	3	1	3	1	4	1	2	2	1	1
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
7	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2
8	3	1	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
9	1	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
12	4	1	3	3	4	1	4	4	3	1	4	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	1	4	3	3
13	2	4	3	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	3	3	2	3	1	4	2	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
15	4	2	3	4	4	4	2	4	3	1	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	1	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3
16	4	1	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	4	4	3	4	2	2	4	3
17	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3
19	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
20	4	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
21	3	4	2	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	1	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3
22	3	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
23	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1
24	4	1	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2
25	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2
26	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3
27	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
29	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
30	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
32	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2
34	4	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	3

37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
38	4	2	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	1	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	1	2	2	3	4	2	2	1	3	
39	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4		
40	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	
41	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	1	4	3	3	4		
42	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3		
43	3	1	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3		
44	3	1	1	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3			
45	4	1	2	3	4	3	2	2	3	3	2	1	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
46	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	4	4	
47	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	
48	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2		
49	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3		
50	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	2	3	4		
51	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	
52	3	3	3	3	3	1	1	3	4	4	1	2	1	3	3	1	2	3	2	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	
53	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3		
54	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	
55	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	
56	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	
57	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3		
58	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	4	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	
59	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2		
60	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	2	3	3	1	4	3	3	3
61	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	2	3	1	3	1	4	4	4	2	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	
62	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2		
63	4	2	4	3	4	1	3	3	4	1	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	1	3	2	2	2	
64	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	
65	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	4	1	4	1	4	3	3	2	3	2	2	2	
66	3	3	2	1	3	2	4	3	3	1	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	1	4	2	3	2	2	2	
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3
68	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	4	3	
69	3	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
70	1	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	4	1	1	3	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	
72	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	Total
3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	180
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	205
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	183
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	185
2	2	4	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	148
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	173
3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	1	3	2	2	2	3	3	4	3	141
3	2	3	2	3	2	4	1	4	1	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	149
3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	2	3	155
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	177
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	165
4	4	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	182
3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	163
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	168
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	183
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	203
4	4	2	3	4	3	3	2	4	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	183
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	177
3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	157
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	173
3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	191
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	166
3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159
3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	167
3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	175
3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	181
4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	189
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	175
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	162
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	161
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	176
3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	177
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	166
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	181
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	163
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	220

3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	174
4	2	3	4	4	1	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	156
3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	193
2	3	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	101
2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	1	4	3	2	3	3	177
2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	179
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	174
2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	163
2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	1	3	2	2	3	4	155
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	171
2	3	3	2	4	1	3	4	2	1	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	168
2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	153
2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	170
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	174
2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	160
3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	1	4	1	3	3	3	152
3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	151
3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	170
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	4	2	3	2	3	167
3	2	2	2	3	3	3	2	4	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	167
4	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	190
3	2	3	2	3	3	2	4	1	1	4	2	3	3	1	2	2	2	4	3	151
3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	171
3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	173
4	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	162
4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	168
3	3	2	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	1	162
3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	180
3	2	3	3	4	4	3	2	4	1	4	2	4	3	3	3	4	3	1	2	168
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	146
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	158
4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	150
3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	1	168
4	4	1	2	1	3	2	2	2	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	147
3	4	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	156
3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	155

Reliability

Scale: Daya Tarik Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2917	.68046	72
VAR00002	2.5556	.91757	72
VAR00003	2.6944	.76248	72
VAR00004	2.7917	.62658	72
VAR00005	3.2917	.68046	72
VAR00006	2.9722	.80443	72
VAR00007	2.8333	.71207	72
VAR00008	2.9444	.57870	72
VAR00009	2.9028	.69525	72
VAR00010	2.0556	.94778	72
VAR00011	2.9028	.65348	72
VAR00012	2.7500	.68690	72
VAR00013	2.3472	.69525	72
VAR00014	2.6111	.64032	72
VAR00015	3.0556	.66901	72
VAR00016	2.7639	.86388	72
VAR00017	2.8889	.72297	72
VAR00018	2.7222	.63295	72
VAR00019	2.8333	.76912	72

VAR00020	2.8611	.61221	72
VAR00021	3.0694	.73784	72
VAR00022	2.7917	.62658	72
VAR00023	2.3472	.69525	72
VAR00024	2.6944	.76248	72
VAR00025	2.8333	.71207	72
VAR00026	2.6389	.77470	72
VAR00027	2.9306	.69862	72
VAR00028	3.0278	.64942	72
VAR00029	2.4167	.88413	72
VAR00030	2.8472	.76287	72
VAR00031	3.2917	.68046	72
VAR00032	1.8611	.63480	72
VAR00033	2.9028	.65348	72
VAR00034	2.7917	.62658	72
VAR00035	2.8333	.71207	72
VAR00036	2.5694	.96161	72
VAR00037	2.6250	.72067	72
VAR00038	2.8611	.63480	72
VAR00039	2.8889	.72297	72
VAR00040	2.7222	.63295	72
VAR00041	3.0833	.62235	72
VAR00042	3.0000	.65003	72
VAR00043	2.6528	.65348	72
VAR00044	2.9722	.80443	72
VAR00045	3.2917	.68046	72
VAR00046	2.8611	.61221	72
VAR00047	2.6944	.76248	72
VAR00048	2.8889	.66196	72
VAR00049	2.8333	.76912	72
VAR00050	2.4444	.76709	72
VAR00051	2.9306	.65706	72
VAR00052	2.8333	.62799	72
VAR00053	3.2917	.68046	72
VAR00054	2.7917	.62658	72
VAR00055	2.3472	.69525	72
VAR00056	3.0833	.62235	72
VAR00057	2.9028	.65348	72
VAR00058	2.9444	.57870	72
VAR00059	2.9306	.69862	72

VAR00060	2.8056	.68462	72
----------	--------	--------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	165.3056	265.370	.495	.904
<u>VAR00002</u>	<u>166.0417</u>	<u>271.984</u>	<u>.132</u>	<u>.908</u>
VAR00003	165.9028	265.019	.451	.904
VAR00004	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00005	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00006	165.6250	266.717	.359	.905
VAR00007	165.7639	266.662	.414	.905
VAR00008	165.6528	267.666	.465	.904
VAR00009	165.6944	266.807	.419	.905
<u>VAR00010</u>	<u>166.5417</u>	<u>282.731</u>	<u>-.214</u>	<u>.912</u>
VAR00011	165.6944	265.286	.521	.904
VAR00012	165.8472	266.554	.436	.904
VAR00013	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00014	165.9861	269.901	.309	.906
VAR00015	165.5417	268.731	.348	.905
VAR00016	165.8333	261.775	.511	.903
VAR00017	165.7083	265.224	.470	.904
VAR00018	165.8750	269.069	.353	.905
VAR00019	165.7639	265.958	.409	.905
VAR00020	165.7361	268.169	.412	.905
<u>VAR00021</u>	<u>165.5278</u>	<u>270.450</u>	<u>.240</u>	<u>.906</u>
VAR00022	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00023	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00024	165.9028	265.019	.451	.904
VAR00025	165.7639	266.662	.414	.905
<u>VAR00026</u>	<u>165.9583</u>	<u>269.055</u>	<u>.281</u>	<u>.906</u>
VAR00027	165.6667	268.169	.356	.905
VAR00028	165.5694	267.742	.407	.905
<u>VAR00029</u>	<u>166.1806</u>	<u>287.389</u>	<u>-.379</u>	<u>.914</u>
VAR00030	165.7500	266.077	.408	.905
VAR00031	165.3056	265.370	.495	.904
<u>VAR00032</u>	<u>166.7361</u>	<u>276.563</u>	<u>-.008</u>	<u>.908</u>
VAR00033	165.6944	265.286	.521	.904

VAR00034	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00035	165.7639	266.662	.414	.905
VAR00036	166.0278	261.605	.459	.904
<u>VAR00037</u>	<u>165.9722</u>	<u>279.323</u>	<u>-.126</u>	<u>.910</u>
VAR00038	165.7361	266.873	.460	.904
VAR00039	165.7083	265.224	.470	.904
VAR00040	165.8750	269.069	.353	.905
VAR00041	165.5139	269.211	.353	.905
VAR00042	165.5972	268.272	.381	.905
<u>VAR00043</u>	<u>165.9444</u>	<u>270.814</u>	<u>.259</u>	<u>.906</u>
VAR00044	165.6250	266.717	.359	.905
VAR00045	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00046	165.7361	268.169	.412	.905
VAR00047	165.9028	265.019	.451	.904
<u>VAR00048</u>	<u>165.7083</u>	<u>272.153</u>	<u>.193</u>	<u>.907</u>
VAR00049	165.7639	265.958	.409	.905
VAR00050	166.1528	267.033	.366	.905
<u>VAR00051</u>	<u>165.6667</u>	<u>270.930</u>	<u>.252</u>	<u>.906</u>
VAR00052	165.7639	269.732	.324	.905
VAR00053	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00054	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00055	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00056	165.5139	266.789	.474	.904
VAR00057	165.6944	265.286	.521	.904
VAR00058	165.6528	267.666	.465	.904
VAR00059	165.6667	268.169	.356	.905
<u>VAR00060</u>	<u>165.7917</u>	<u>269.998</u>	<u>.282</u>	<u>.906</u>

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
168.5972	276.807	16.63753	60

LAMPIRAN B
ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA KOHESIVITAS KELOMPOK

Data Skala Kohesivitas Kelompok

No.Subjek	Nomor Pernyataan																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3
2	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	1	2	1	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	1	4	1	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	1	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4	3	3
5	2	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4
6	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
7	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	4	3
8	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	1	1	2	2	1	3
9	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3
11	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
12	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2
14	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
15	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4
16	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3
17	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2
18	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3
19	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
22	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	4	4	2	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	1	2
26	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2
27	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
28	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	4	3	1	2	2	4	3	4	3	3	3
29	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2
30	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2
31	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3
32	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
34	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
36	4	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4

37	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3		
38	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3		
39	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
40	4	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	4	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	
43	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
45	3	4	2	4	4	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	4	3	4	4	4	2	
46	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
47	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	
48	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
49	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
50	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
51	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
53	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	3	3	4	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
56	3	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	
57	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
58	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
59	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
60	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
61	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
62	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	4		
63	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
64	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	
65	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
66	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	4	2	4	4	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
67	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
68	3	3	4	3	2	3	4	3	1	1	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	2	4	
69	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	
70	4	2	4	3	4	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	
71	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
72	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	Total
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	170
2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	4	1	4	1	3	4	3	3	3	140
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	207
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	154
2	3	2	4	1	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	2	2	3	155
2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	148
2	4	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	4	133
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	131
2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	164
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	160
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	139
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	174
2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	4	154
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	146
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	186
1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	165
4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	131
3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	174
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	146
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	163
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	161
4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	164
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	157
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	159
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	167
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	154
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	166
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	157
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	151
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	162
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	171
2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	150
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	148
2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	170
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
2	3	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	186

3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	159
1	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	178
1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	114
3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	161
3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	2	158
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	188
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	159
1	4	3	2	2	4	3	4	1	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	156
3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	165
3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	166
2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	133
3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	175
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	146
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	151
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	186
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	173
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	152
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	175
3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	165
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	146
3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	169
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	155
3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	157
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	154
3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	173
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	155
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	143
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	153
4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	161
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	158
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	2	3	157
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	147
3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	158
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	171
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	163

Reliability

Scale: Kohesivitas Kelompok

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.8611	.67773	72
VAR00002	2.9861	.72176	72
VAR00003	3.0278	.64942	72
VAR00004	3.1944	.61983	72
VAR00005	3.0833	.55029	72
VAR00006	2.9722	.67076	72
VAR00007	2.9583	.68046	72
VAR00008	2.7778	.80879	72
VAR00009	3.0000	.67135	72
VAR00010	2.7222	.69651	72
VAR00011	2.7778	.73585	72
VAR00012	2.9583	.70085	72
VAR00013	2.7778	.73585	72
VAR00014	3.2778	.73585	72
VAR00015	2.9028	.71522	72
VAR00016	3.0278	.62736	72
VAR00017	2.9861	.61651	72
VAR00018	2.4444	.87031	72
VAR00019	2.9306	.56485	72
VAR00020	3.0000	.67135	72
VAR00021	2.8611	.67773	72
VAR00022	2.9306	.65706	72
VAR00023	2.8333	.60514	72

VAR00024	2.5833	.70711	72
VAR00025	3.3889	.57053	72
VAR00026	2.4306	.80187	72
VAR00027	3.0833	.57531	72
VAR00028	2.9583	.70085	72
VAR00029	2.8194	.67816	72
VAR00030	2.9861	.72176	72
VAR00031	3.0000	.67135	72
VAR00032	3.2222	.67599	72
VAR00033	3.1944	.61983	72
VAR00034	3.0556	.68974	72
VAR00035	3.0278	.64942	72
VAR00036	2.4583	.85477	72
VAR00037	3.0833	.55029	72
VAR00038	3.0556	.66901	72
VAR00039	2.7778	.73585	72
VAR00040	2.8472	.74417	72
VAR00041	2.9583	.68046	72
VAR00042	3.1250	.62658	72
VAR00043	3.0000	.71207	72
VAR00044	2.9722	.67076	72
VAR00045	3.1528	.62031	72
VAR00046	3.0278	.62736	72
VAR00047	3.0000	.62799	72
VAR00048	2.9861	.72176	72
VAR00049	2.9306	.56485	72
VAR00050	2.7222	.69651	72
VAR00051	2.9861	.75978	72
VAR00052	3.0000	.67135	72
VAR00053	2.9028	.71522	72
VAR00054	3.0972	.73465	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<u>VAR00001</u>	<u>156.2639</u>	<u>220.169</u>	<u>-.066</u>	<u>.905</u>
VAR00002	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00003	156.0972	210.258	.457	.899
VAR00004	155.9306	212.460	.357	.900
VAR00005	156.0417	211.533	.466	.899
VAR00006	156.1528	212.610	.319	.901

VAR00007	156.1667	209.577	.470	.899
<u>VAR00008</u>	<u>156.3472</u>	<u>221.019</u>	<u>-.099</u>	<u>.906</u>
VAR00009	156.1250	210.533	.427	.899
VAR00010	156.4028	211.540	.359	.900
VAR00011	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00012	156.1667	209.211	.473	.899
VAR00013	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00014	155.8472	209.314	.443	.899
VAR00015	156.2222	209.865	.430	.899
VAR00016	156.0972	212.145	.370	.900
VAR00017	156.1389	210.262	.484	.899
<u>VAR00018</u>	<u>156.6806</u>	<u>215.404</u>	<u>.123</u>	<u>.904</u>
VAR00019	156.1944	211.032	.484	.899
VAR00020	156.1250	207.998	.560	.898
<u>VAR00021</u>	<u>156.2639</u>	<u>220.169</u>	<u>-.066</u>	<u>.905</u>
VAR00022	156.1944	209.567	.489	.899
VAR00023	156.2917	213.449	.310	.901
<u>VAR00024</u>	<u>156.5417</u>	<u>219.857</u>	<u>-.051</u>	<u>.905</u>
VAR00025	155.7361	211.070	.476	.899
<u>VAR00026</u>	<u>156.6944</u>	<u>223.370</u>	<u>-.197</u>	<u>.907</u>
VAR00027	156.0417	213.590	.320	.901
VAR00028	156.1667	209.211	.473	.899
VAR00029	156.3056	210.187	.440	.899
VAR00030	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00031	156.1250	210.533	.427	.899
VAR00032	155.9028	207.976	.557	.898
VAR00033	155.9306	212.460	.357	.900
VAR00034	156.0694	211.812	.349	.900
VAR00035	156.0972	210.258	.457	.899
<u>VAR00036</u>	<u>156.6667</u>	<u>215.803</u>	<u>.110</u>	<u>.904</u>
VAR00037	156.0417	211.533	.466	.899
VAR00038	156.0694	208.713	.524	.898
VAR00039	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00040	156.2778	211.499	.335	.900
VAR00041	156.1667	209.577	.470	.899
VAR00042	156.0000	208.845	.555	.898
VAR00043	156.1250	207.463	.552	.898
VAR00044	156.1528	212.610	.319	.901
VAR00045	155.9722	209.013	.552	.898
VAR00046	156.0972	212.145	.370	.900
VAR00047	156.1250	210.195	.478	.899

VAR00048	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00049	156.1944	211.032	.484	.899
VAR00050	156.4028	211.540	.359	.900
<u>VAR00051</u>	<u>156.1389</u>	<u>212.995</u>	<u>.258</u>	<u>.901</u>
VAR00052	156.1250	207.998	.560	.898
VAR00053	156.2222	209.865	.430	.899
<u>VAR00054</u>	<u>156.0278</u>	<u>214.844</u>	<u>.182</u>	<u>.902</u>

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
159.1250	219.294	14.80858	54



LAMPIRAN C
ANALISIS UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Daya tarik interpersonal	72	140.0972	15.99310	77.00	189.00
Kohesivitas Kelompok	72	134.6250	14.51802	93.00	175.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Daya tarik interpersonal	Kohesivitas Kelompok
N		72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	140.0972	134.6250
	Std. Deviation	15.99310	14.51802
	Absolute	.088	.110
Most Extreme Differences	Positive	.088	.106
	Negative	-.074	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.750	.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627	.353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Daya tarik interpersonal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.117	.105	13.73689

a. Predictors: (Constant), Daya tarik interpersonal

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1755.717	1	1755.717	9.304	.003 ^b
Residual	13209.158	70	188.702		
Total	14964.875	71			

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

b. Predictors: (Constant), Daya tarik interpersonal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	91.064	14.372		6.336	.000
Daya tarik interpersonal	.311	.102	.343	3.050	.003

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

Curve Fit**Model Description**

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Kohesivitas Kelompok
Equation	1 Linear
Independent Variable	Dayatarik
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	72
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

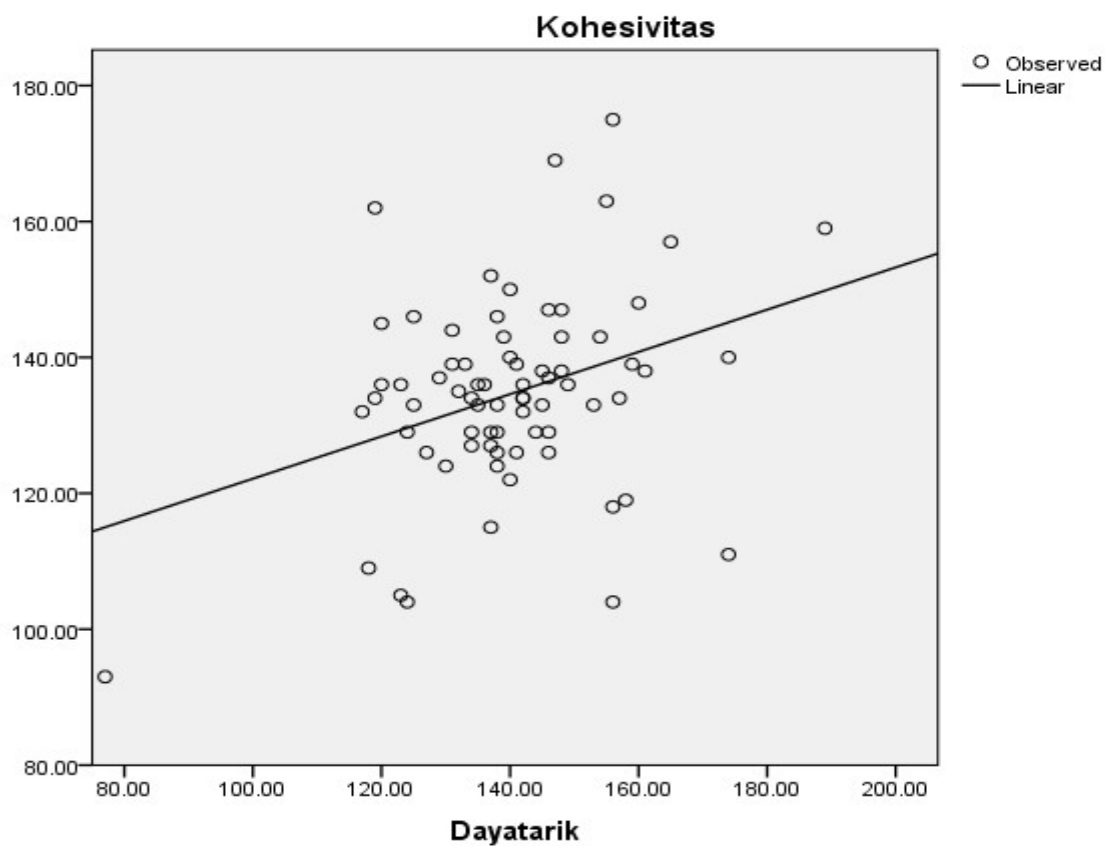
	Variables	
	Dependent	Independent
	Kohesivitas Kelompok	Daya tarik interpersonal
Number of Positive Values	72	72
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.117	9.304	1	70	.003	91.064	.311

The independent variable is Daya tarik interpersonal



Correlations

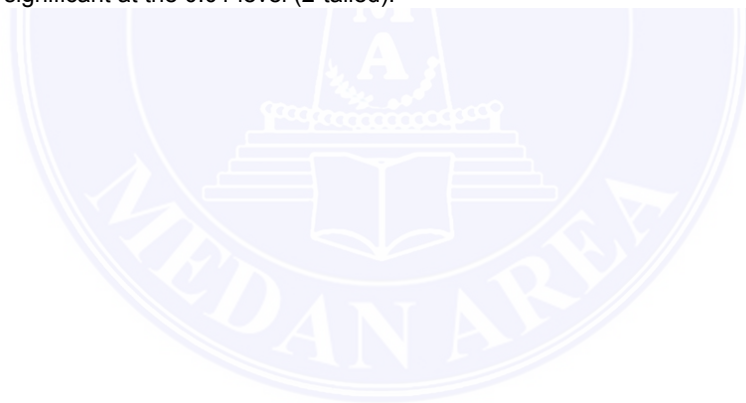
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Daya tarik interpersonal	140.0972	15.99310	72
Kohesivitas Kelompok	134.6250	14.51802	72

Correlations

		Daya tarik interpersonal	Kohesivitas Kelompok
Daya tarik interpersonal	Pearson Correlation	1	.343**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	72	72
Kohesivitas Kelompok	Pearson Correlation	.343**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





LAMPIRAN D

SKALA KOHESIVITAS KELOMPOK

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Sdr-sdr yang saya sayangi

Saya **MISSY MARCELINA SINAGA** memohon kesediaan sdr-sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap sdr-sdr berkenan memberikan jawaban dengan bebas, namun jujur, sesuai dengan apa yang sdr-sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Sdr-sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan sdr-sdr mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “silang (X)” pada kolom yang sesuai.
2. Skor penilaian:
SS = Jika sdr merasa Sangat Setuju dengan isi pernyataan
S = Jika sdr merasa Setuju dengan isi pernyataan
TS = Jika sdr merasa Tidak Setuju dengan isi pernyataan
STS = Jika/sdr merasa Sangat Tidak Setuju dengan isi pernyataan

Contoh:

Saya keberatan jika teman meminta tolong tanpa ada imbalannya

SS S TS STS

Jawaban tersebut menyatakan setuju dengan isi pernyataan

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri sdr :

1. Nama (Inisial) : _____
2. Usia : _____
3. Masa Kerja : _____

SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Ketidakhadiran salah satu anggota mengganggu pekerjaan kelompok	SS	S	TS	STS
2.	Jika ada yang bertanya tentang kelompok kerja, saya memilih diam saja	SS	S	TS	STS
3.	Saya berusaha mengikuti setiap kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
4.	Mengikuti kegiatan kelompok hanya membuang-buang waktu	SS	S	TS	STS
5.	Saya senang menceritakan tim kerja saya kepada orang lain	SS	S	TS	STS
6.	Saya kurang peduli atas absennya rekan kerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan	SS	S	TS	STS
8.	Saya kecewa bekerja dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
9.	Saya ingin menjadi salah satu panitia dalam kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
10.	Saya menolak jika diminta didudukkan sebagai anggota panitia dalam kegiatan	SS	S	TS	STS
11.	Saya puas bekerja didampingi rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
12.	Rugi rasanya memikirkan hasil kerja rekan yang lain	SS	S	TS	STS
13.	Dalam bekerja saya butuh dukungan dari anggota kelompok	SS	S	TS	STS
14.	Saya malu mengenalkan rekan kerja kepada orang lain	SS	S	TS	STS
15.	Saya menyediakan waktu untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
16.	Mengikuti kegiatan kelompok hanya membuat saya lelah	SS	S	TS	STS
17.	Saya senang mengenalkan rekan kerja saya kepada orang lain	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa terganggu jika pekerjaan saya dikomentari rekan kerja	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan meminjamkan peralatan kerja yang dibutuhkan rekan kerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya tersinggung jika ada orang lain yang mengomentari kerja kelompok kami	SS	S	TS	STS
21.	Saya setuju bila diminta berkorban untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
22.	Saya keberatan jika harus mengorbankan waktu untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
23.	Saya senang bila ada orang lain yang memperhatikan saya berkumpul bersama tim kerja	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak mau memusingkan diri dengan memikirkan perilaku kerja rekan yang lain	SS	S	TS	STS
25.	Saya menjaga agar hubungan dengan rekan kerja tetap baik	SS	S	TS	STS
26.	Tidak perlu sampai menyebarluaskan kegiatan kerja kelompok kepada orang lain	SS	S	TS	STS
27.	Saya menyetujui rencana kerja kelompok	SS	S	TS	STS
28.	Pusing rasanya jika harus bekerja sesuai rencana kelompok	SS	S	TS	STS

29.	Saya suka memposting foto kegiatan yang saya lakukan bersama kelompok	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak mempedulikan jika ada rekan kerja yang tidak menyukai saya	SS	S	TS	STS
31.	Tidak terpikir oleh saya untuk pindah ke pekerjaan lain	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa terhina berada di kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
33.	Saya berusaha mengikuti semua aturan yang berlaku dalam kelompok	SS	S	TS	STS
34.	Kerja menjadi lambat jika harus mengikuti aturan kelompok	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa terhormat selama berada di kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
36.	Ingin rasanya saya pindah ke pekerjaan lain jika ada peluang	SS	S	TS	STS
37.	Senang rasanya jika saya berada diantara rekan-rekan kerja	SS	S	TS	STS
38.	Saya merasa posisi kerja saya saat ini membuat saya disingkirkan	SS	S	TS	STS
39.	Saya mendukung program kerja kelompok	SS	S	TS	STS
40.	Pada dasarnya saya memiliki program kerja sendiri yang tidak disetujui anggota kelompok	SS	S	TS	STS
41.	Selama berada di kelompok kerja saat ini, orang lain memandang saya sebagai orang yang sukses	SS	S	TS	STS
42.	Saya merasa tidak betah berada berlama-lama dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS
43.	Saya berusaha membuat rekan kerja senang dengan perilaku saya	SS	S	TS	STS
44.	Saya merasa hidup saya berantakan sejak saya berada dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
45.	Saya segera meminta maaf apabila sudah menyimpang dari peraturan kelompok	SS	S	TS	STS
46.	Tidak perlu rasanya meminta maaf jika melakukan kesalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
47.	Saya merasa hidup saya semakin senang selama bekerja dengan kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
48.	Bagi saya yang penting pekerjaan saya selesai walau rekan kerja tidak suka dengan cara kerja saya	SS	S	TS	STS
49.	Hidup saya semakin berarti selama bekerja dengan tim kerja saat ini	SS	S	TS	STS
50.	Saya merasa tidak ada bedanya kehidupan saya selama berada dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS
51.	Selama bekerja dengan kelompok saya merasa kemampuan kerja saya semakin berkembang	SS	S	TS	STS
52.	Kemampuan kerja saya sampai saat ini tidak ada perubahan	SS	S	TS	STS
53.	Saya merasa lebih dihargai orang lain ketika berada di dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS

54.	Teman-teman tidak lagi menghargai saya sejak saya berada dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
-----	--	----	---	----	-----



LAMPIRAN E
SKALA DAYA TARIK INTERPERSONAL

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Sdr-sdr yang saya sayangi

Saya **MISSY MARCELINA SINAGA** memohon kesediaan sdr-sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap sdr-sdr berkenan memberikan jawaban dengan bebas, namun jujur, sesuai dengan apa yang sdr-sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Sdr-sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan sdr-sdr mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “silang (X)” pada kolom yang sesuai.
2. Skor penilaian:
SS = Jika sdr merasa Sangat Setuju dengan isi pernyataan
S = Jika sdr merasa Setuju dengan isi pernyataan
TS = Jika sdr merasa Tidak Setuju dengan isi pernyataan
STS = Jika/sdr merasa Sangat Tidak Setuju dengan isi pernyataan

Contoh:

Saya keberatan jika teman meminta tolong tanpa ada imbalannya

SS S TS STS

Jawaban tersebut menyatakan setuju dengan isi pernyataan

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri sdr :

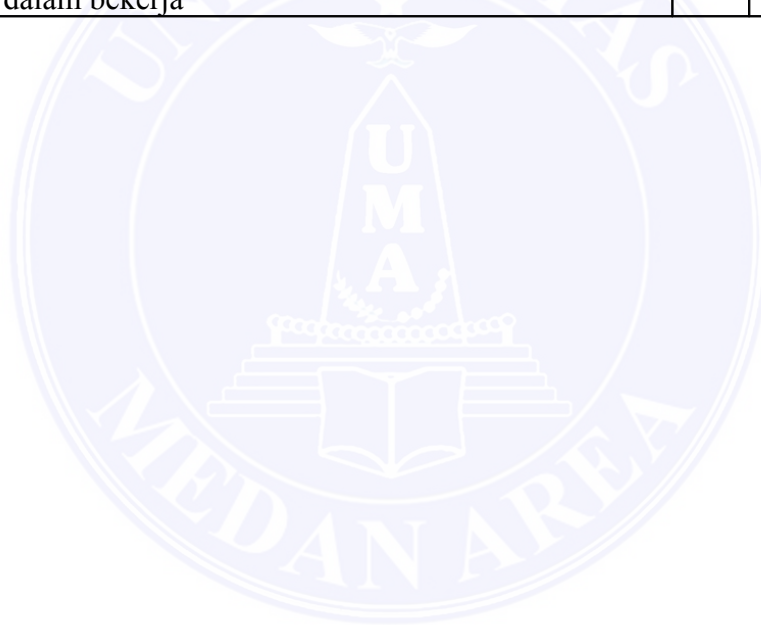
1. Nama (Inisial) : _____
2. Usia : _____
3. Masa Kerja : _____

SKALA B

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Seluruh karyawan di perusahaan ini saya sudah kenal	SS	S	TS	STS
2.	Saya kecewa karena rekan kerja merendahkan kepandaian saya	SS	S	TS	STS
3.	Walau sudah jam pulang, namun saya masih betah berkumpul dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
4.	Meskipun satu tim kerja, saya tidak mau mencari tahu dimana tempat tinggalnya	SS	S	TS	STS
5.	Saya lebih mudah bekerja dengan rekan yang memiliki metode kerja yang sama dengan saya	SS	S	TS	STS
6.	Saya ingin segera pulang setelah jam kerja habis	SS	S	TS	STS
7.	Saya suka dengan rekan kerja karena kecerdasannya	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa asing bekerja bersama rekan kerja	SS	S	TS	STS
9.	Saya sering pulang dengan bersama rekan kerja yang rumahnya searah dengan saya	SS	S	TS	STS
10.	Walaupun rekan kerja saya tidak pintar saya tetap bersahabat dengannya	SS	S	TS	STS
11.	Bersama rekan kerja yang lain, kami membahas apa saja	SS	S	TS	STS
12.	Saya tersinggung jika rekan kerja mencampuri pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
13.	Saya suka dengan rekan kerja yang memiliki ide yang sama dengan saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya memilih istirahat di rumah daripada berkumpul dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
15.	Rekan kerja saya punya banyak ide dalam menyelesaikan tugas lebih cepat	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa keberatan jika rekan kerja saya menumpang pulang bersama saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya akrab dengan rekan kerja, karena tempat tinggal kami berdekatan	SS	S	TS	STS
18.	Saya minder karena prestasi kerja saya rendah	SS	S	TS	STS
19.	Saya bersikap terbuka membicarakan masalah pribadi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
20.	Keputusan yang diambil tim kerja sering tidak saya ketahui	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa nyaman jika diminta mengambil keputusan secara bersama-sama dengan rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
22.	Saya terbatas membicarakan masalah pribadi kepada rekan kerja	SS	S	TS	STS
23.	Saya memilih rekan kerja yang memiliki kemampuan kerja baik	SS	S	TS	STS
24.	Karena jarak rumah kami jauh, sesama rekan kerja sulit untuk bertemu di luar jam kerja	SS	S	TS	STS
25.	Rekan kerja saya adalah teman yang sudah lama saya kenal	SS	S	TS	STS

26.	Saat saya sedang ada masalah dalam bekerja, saya akan murung	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa akrab dengan semua rekan kerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya merasa asing dengan kondisi tubuh saya yang berbeda dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
29.	Saya senang bekerja bersama dengan rekan kerja yang berkulit sama dengan saya	SS	S	TS	STS
30.	Saya menghindari jika ada rekan kerja yang mencoba akrab dengan saya	SS	S	TS	STS
31.	Saya berusaha ceria meskipun sedang kesusahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Kebanyakan rekan kerja berasal dari daerah yang berbeda	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa dekat dengan rekan kerja karena sering bertemu	SS	S	TS	STS
34.	Rekan kerja tidak mau tahu jika kondisi saya sedang susah	SS	S	TS	STS
35.	Saya menghabiskan waktu kerja bersama rekan kerja setiap harinya	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa tidak percaya diri dengan kondisi fisik saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya menyukai rekan kerja karena dia memiliki wajah yang menarik	SS	S	TS	STS
38.	Saya bosan bertemu dengan rekan kerja yang itu-itu saja orangnya	SS	S	TS	STS
39.	Rekan kerja akan menghibur jika saya sedang susah	SS	S	TS	STS
40.	Kesibukan kerja membuat saya tidak merasa dekat dengan rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
41.	Bekerja bersama membuat hubungan dengan rekan kerja semakin dekat	SS	S	TS	STS
42.	Rekan kerja seperti senang jika saya terlihat ada masalah dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
43.	Ketika saya berpergian saya lebih suka mengajak rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
44.	Dibandingkan dengan rekan kerja yang lain, saya merasa paling jelek	SS	S	TS	STS
45.	Saya suka menyamakan penampilan dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
46.	Saya memilih bergabung dengan tim kerja yang lain jika sedang istirahat	SS	S	TS	STS
47.	Jika saya sedang kalut dalam bekerja, maka rekan kerja yang lain segera menenangkan saya	SS	S	TS	STS
48.	Sulit rasanya bekerjasama karena tidak ada kesempatan mengenal pribadi masing-masing	SS	S	TS	STS
49.	Apabila ada rekan kerja yang berhari-hari tidak masuk, saya akan mengunjunginya	SS	S	TS	STS
50.	Saya tersinggung, jika sapaan saya tidak ditanggapi rekan kerja	SS	S	TS	STS
51.	Rekan kerja saya memberikan semangat ketika saya banyak tugas	SS	S	TS	STS

52.	Saya merasa rekan kerja tidak mempedulikan kondisi saya saat saya sedang sibuk bekerja	SS	S	TS	STS
53.	Jika tidak sempat berbicara, saat bertemu dengan rekan kerja, kami tersenyum	SS	S	TS	STS
54.	Saya tidak memperhatikan jika ada rekan kerja yang sering tidak masuk	SS	S	TS	STS
55.	Saya senang mengunjungi rekan kerja yang rumahnya dekat dengan saya	SS	S	TS	STS
56.	Saya merasa tertekan dengan teguran rekan kerja	SS	S	TS	STS
57.	Saat saya berbuat salah rekan kerja saya menasehati saya bukan memarahi saya	SS	S	TS	STS
58.	Saya menjauhi rekan kerja yang pernah berselisih pendapat dengan saya	SS	S	TS	STS
59.	Rekan kerja saya tetap memuji saya walaupun pekerjaan yang saya lakukan kurang sesuai dengan yang diharapkan	SS	S	TS	STS
60.	Rekan kerja menyuruh orang lain jika saya berbuat suatu kesalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS





LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 616 /FPSI/01.10/V/2016
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Mei 2016

Kepada Yth, Pimpinan PT. Erha Clinic Medan
Jl. Iskandar Muda No. 133 Medan
Di - Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

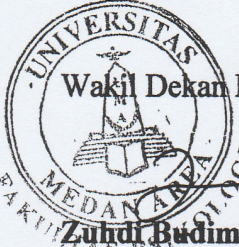
Nama : Missy Marselina Sinaga
NPM : 11 860 0244
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di *PT. Erha Clinic Medan Jl. Iskandar Muda No. 133 Medan* guna penyusunan skripsi yang berjudul: *Hubungan Antara Daya Tarik Interpersonal Dengan Kohesivitas Kelompok Pada PT. Erha Clinic Medan*

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Zuhdi Budiman, S.Psi M.Psi

Tembusan
- Mahasiswa Ybs

erha

Surat Keterangan

014/SKet/Adm/ECI-MDN/V/2016

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa,

Nama : Missy Marcelina
Alamat : Jl. HM Said Gg. Pelajar No.14 Medan Perjuangan 20236
Jurusan : Fakultas Psikologi – Universitas Medan Area

Telah melakukan penelitian di Erha Clinic Indonesia cabang Medan pada tanggal 21 Mei 2016 – 4 Juni 2016.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 22 Juli 2016

Supervisor



PT ERHA CLINIC INDONESIA

Branch Medan – Jl. Iskandar Muda No 133 medan Petisah

T.+62 61 4555455 F +62 61 4521516

www.erha.co.id

ERHA
DERMATOLOGY

**HUBUNGAN ANTARA DAYA TARIK INTERPERSONAL
DENGAN KOHESIVITAS KELOMPOK PADA
PT. ERHA CLINIC MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat-syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana**



Oleh

MISSY MARCELINA SINAGA

NIM: 11 860 0244

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2016**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DAYA TARIK
INTERPERSONAL DENGAN KOHESIVITAS
KELOMPOK PADA PT. ERHA CLINIC MEDAN

NAMA MAHASISWA : MISSY MARCELINA SINAGA

NIM : 11 860 0244

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Nini Sri Wahyuni. S.Psi. M.Psi

Drs. Mulia Siregar. M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan

Syafrizaldi. S.Psi. M.Psi

Prof Dr. H. Abdul Munir. M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Dekan

Prof Dr. H. Abdul Munir. M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Farida Hanum Srg. S.Psi. M.Psi

2. Nini Sri Wahyuni. S.Psi. M.Psi

3. Drs. Mulia Siregar. M.Psi

4. Drs. Maryono. M.Psi

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA DAYA TARIK INTERPERSONAL DENGAN KOHEсивITAS KELOMPOK PADA PT. ERHA CLINIC MEDAN

OLEH

**MISSY MARCELINA SINAGA
NIM: 11 860 0244**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok dan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan Erha Clinic Medan yang berjumlah 72 orang. Dari analisis data yang menggunakan rumus korelasi *product moment*, antara lain adalah sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,343$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok, sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal, maka semakin rendah kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. 2). Daya tarik interpersonal memberikan pengaruh terhadap peningkatan kohesivitas kelompok sebesar 11,7%. Ini berarti masih terdapat 88,3% pengaruh dari faktor lain terhadap kohesivitas kelompok, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini. Hasil lainnya diketahui bahwa secara umum subjek penelitian ini, baik dalam hal daya tarik interpersonal maupun kohesivitas kelompok tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik masing-masing variabel lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya.

Kata Kunci: Kohesivitas Kelompok, Daya Tarik Interpersonal, Erha Clinic

Motto

*Hidup adalah pelajaran tentang kerendahan hati, selama ada keyakinan maka
segalanya akan menjadi mungkin*



Persembahan

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada orang-orang tercinta khususnya Mamak dan Bapak yang telah berkorban begitu besar dan tiada henti-hentinya mendoakan diriku, serta kepada Suamiku Tersayang yang selalu menemaniku dalam suka dan duka. Semoga Tuhan selalu menyertai kita semua

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nyasehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi yang berjudul **“Hubungan Daya Tarik Interpersonal dengan Kohesivitas Kelompok Pada karyawan di PT Erha Clinic Medan”** merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana psikologi. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Abdul Munir, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
2. Bapak Syafrizaldi, S.Psi. M. Psi selaku Ketua Bidang Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Medan Area
3. Ibu Nini Sri Wahyuni, S. Psi. M. Psi sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan, dan motivasi yang membangun kepada penulis hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik
4. Bapak Drs. Mulia Siregar M. Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan masukan, bimbingan dan motivasi kepada penulis
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UMA yang telah memberikan bekal ilmu selama ini.
6. Seluruh staf dan karyawan di lingkungan Fakultas Psikologi UMA

7. Ibu Nina Widyanti Siregar selaku Branch Manager PT Erha Clinic Medan yang telah member kemudahan bagi penulis dalam melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
8. Ibu Dewi Sari Sihombing selaku Medical Supervisor PT Erha Clinic Medan yang telah membantu pelaksanaan penelitian di perusahaan tersebut.
9. Teman-teman yang bekerja di Erha Clinic yang bersedia meluangkan waktunya sehingga membantu dalam kelancaran penelitian ini.
10. Teman-teman yang telah menjadi tempat berbagi suka duka selama penulis menjalani pendidikan yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu.
11. Terakhir kuucapkan rasa terima kasihku yang teramat besar kepada kedua orangtuaku Mamak dan Bapak yang sangat saya kasihi dan hormati yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, doa, nasehat, dan motivasi hingga sampai detik ini penulis tetap kuat dan bersemangat dalam menyelesaikan studi.
12. Kepada Suami Tercinta Ganda Sitompul yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan selalu mengingatkan agar selalu berusaha mengejar cita-cita serta selalu mendampingi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Ibu Mertuaku yang dengan kesabaran member dorongan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Serta seluruh pihak yang ikut membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis hanya bisa berdoa, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan-kebaikan mereka.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf bila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran kami hargai demi penyempurnaan penulisan serupa dimasa yang akan datang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat bernilai positif bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, 31 Agustus 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II. LANDASAN TEORITIS	
A. Karyawan Erha Clinic Medan.....	10
1. Pengertian Karyawan	10
2. Erha Clinic Medan	11
B. Kohesivitas Kelompok	11
1. Pengertian Kohesivitas Kelompok.....	11
2. Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok	13
3. Karakteristik Kohesivitas Kelompok	16
4. Faktor-faktor Pembentuk Kohesivitas Kelompok.....	17

	C. Daya Tarik Interpersonal	21
	1. Pengertian Daya Tarik Interpersonal	21
	2. Konsep Dasar Daya Tarik Antarpribadi	22
	3. Prinsip Dasar Daya Tarik Interpersonal	23
	4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Daya Tarik Interpersonal	31
	5. Proses Daya Tarik Interpersonal	33
	D. Hubungan Daya Tarik Interpersonal dengan Kohesivitas Kelompok.....	35
	E. Kerangka Konseptual	38
	F. Hipotesis	39
BAB	III. METODE PENELITIAN	
	A. Tipe Penelitian	40
	B. Identifikasi Variabel Penelitian	40
	C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
	D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	41
	E. Metode Pengumpulan Data	42
	F. Validitas dan Reliabilitas	44
	G. Metode Analisis Data	46
BAB	IV. PELAKSANAAN,, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	48
	B. Uji Coba Alat Ukur/Pelaksanaan Penelitian	51
	C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	55
	D. Pembahasan	60
BAB	V. PENUTUP	

A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Daya Tarik Interpersonal Sebelum Uji Coba	50
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kohesivitas Kelompok Sebelum Uji Coba	51
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Daya Tarik Interpersonal Setelah Uji Coba	54
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kohesivitas Kelompok Setelah Uji Coba	62
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	56
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	56
7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	57
8. Statistik Induk	58
9. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Daya Tarik Interpersonal
- B. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kohesivitas Kelompok
- C. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- D. Skala Daya Tarik Interpersonal
- E. Skala Kohesivitas Kelompok
- F. Surat Keterangan Bukti Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh setiap organisasi karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi baik yang berbentuk perusahaan atau yang lain. Sumber daya manusia pada perusahaan seharusnya dapat dikembangkan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Salah satu tujuan perusahaan yang paling mendasar adalah bagaimana agar perusahaan dapat bertahan (*survive*) di tengah-tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan dan hak para karyawannya, yakni upah atau gaji, disiplin kerja, motivasi kerja serta hubungan antara sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Namun untuk mencapai agar perusahaan dapat bertahan, maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara pihak manajemen dengan karyawan selaku pekerja.

Kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan menggambarkan keharmonisan hubungan antara elemen-elemen yang terkandung dalam perusahaan. Di satu sisi perusahaan memiliki tujuan dan karyawan pun memiliki harapan. Pencapaian tujuan bersama ini akan membuat perusahaan dapat bertahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, kedua elemen penting yang harus diperhatikan, adalah manajemen dari pihak perusahaan/pengusaha dan karyawan dari pihak tenaga kerja.

Allen (dalam As'ad, 1997) mengatakan bahwa faktor manusia sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan dan penelitiannya, bila karyawan tidak mempunyai minat dan kesenangan dalam menjalankan tugas, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Ditambahkan oleh Siagian (2002) bahwa pemahaman mengenai kondisi fisik dan psikis manusia dianggap penting, agar pendayagunaan sumber daya manusia dapat berlangsung dengan efektif (Siagian, 2002).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan). Organisasi terbentuk dari individu-individu yang tidak bekerja sendiri. Keanggotaan kelompok adalah faktor yang penting bagi lingkungan sosial individu baik di tempat kerja maupun diluar itu. Keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada menciptakan hubungan sosial yang lebih bermakna sehingga individu berat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini disebut juga dengan kohesivitas kelompok.

Forsyth (1999) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat yang tinggi. Ketika keterlibatan anggota kelompok rendah dalam melakukan kegiatan diluar tugas kelompok maka dapat disimpulkan bahwa kelompok tersebut memiliki masalah dalam kepaduannya. Individu yang merasa memiliki kelompoknya akan sangat menikmati setiap kegiatan kelompok baik itu diluar tugas maupun dalam tugas kelompoknya.

Kohesivitas umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar dari kelompok. Bergabung di suatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan perasaan bersama sehingga memiliki kerjasama yang baik dalam melakukan tugas-tugas kelompok (Gibson, dkk, 1992). Robbins (2002) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok para anggota semakin mengarah ke tujuan.

Levi (2001) mengartikan kohesivitas sebagai peningkatan komitmen dan ketertarikan individu untuk bergabung dalam suatu kelompok. Kohesivitas terbentuk karena adanya ketertarikan anggota untuk masuk ke dalam kelompok, ketertarikan interpersonal, moral kelompok, efektivitas kelompok, metode dalam memecahkan permasalahan dan umpan balik dari pemimpin (Wheelan, 1993). Kohesivitas adalah proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota tim secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan (Carron dkk, 2002). Setiap individu yang bergabung dalam satu kelompok akan berusaha untuk menciptakan interaksi yang baik demi terjalinnya hubungan yang

baik pula. Meskipun akan selalu ada kesalahpahaman dalam komunikasi yang terjadi namun jika individu tersebut merasa masih ingin tetap bersama dengan kelompok, maka mereka akan berusaha menyelesaikan masalah secara adil dan bersama.

Kohesivitas dalam suatu organisasi dapat menunjukkan kondisi yang kohesif dimana hubungan dan interaksi antar anggota kelompok dapat dikatakan cukup erat, namun dapat pula terjadi sebaliknya, yakni kondisi tidak kohesif dimana interaksi antar anggota kelompok cenderung tidak erat. Keeratan hubungan antar individu anggota kelompok bersumber dari adanya ketertarikan pada sesama anggota kelompok. Setiap anggota kelompok yang memiliki daya tarik interpersonal ini akan membuat kelompok semakin kohesif. Hal ini disebabkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran dan keberadaan orang lain.

Fenomena yang terjadi di Erha Clinic Medan mengindikasikan adanya penurunan kohesivitas antar individu yang ditandai dengan kurangnya keterlibatan anggota kelompok dalam kegiatan-kegiatan klinik di luar pekerjaan, sering terjadi kesalahpahaman yang berujung pada konflik antar karyawan dengan karyawan lainnya, maupun antar karyawan dengan atasan. Selain itu perubahan peraturan sering diiringi dengan kerenggangan hubungan antara atasan dengan bawahan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok adalah ketidakpedulian karyawan terhadap karyawan lainnya. Berikut adalah petikan wawancara pada salah seorang karyawan yang berinisial E:

“.....bekerja disini sudah tidak seperti dulu lagi. Karyawan saling mementingkan diri sendiri. Diantara sesama karyawan bahkan saling iri.

Kalau ada karyawan yang sedang sibuk, sementara karyawan yang lain sulit dimintai bantuan....teman-teman tidak peduli dengan permasalahan yang terjadi pada karyawan yang lain.....”

Dari petikan wawancara di atas, terlihat gambaran kohesivitas kelompok yang buruk di perusahaan tempat E bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, diantaranya adalah kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, daya tarik pribadi, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok adalah daya tarik interpersonal. Daya tarik interpersonal seperti yang dikemukakan Suranto (2011) adalah kesukaan pada orang lain, sikap positif dan daya tarik seseorang. Semakin tertarik individu dengan orang lain maka semakin besar kecenderungan individu untuk berkomunikasi dengan orang lain. Daya tarik interpersonal ini berkaitan dengan interaksi individu dengan individu lain. Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu tidak dapat lepas dari dunia atau lingkungan sosial yang sangat berperan bagi kehidupan yang akan datang. Begitu juga di lingkungan pekerjaan menjalin hubungan sosial merupakan suatu kebutuhan yang paling penting. Untuk itu, individu perlu memahami dan memiliki kemampuan

tentang interaksi antar individu (personal) serta memahami kejadian atau peristiwa di sekeliling agar terbantu dalam hal beradaptasi di lingkungan sosial.

Manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain dan dengan menjadi salah satu anggota suatu kelompok akan membantu orang untuk bertahan hidup secara fisik maupun psikologis. Manusia menjalin hubungan dengan orang lain karena adanya kesukaan pada orang lain (daya tarik interpersonal). Daya tarik interpersonal adalah sikap atau sifat yang membentuk seseorang menimbulkan rasa suka. Dengan adanya daya tarik interpersonal itu individu akan lebih bersemangat hidup, dan dapat mmenyalurkan atau berbagi cerita dengan relasinya, sehingga dapat mengurangi beban individunya.

Hubungan interpersonal yang berkelanjutan adalah hubungan yang diwarnai aspek ketertarikan. Ketertarikan tidak terbatas pada masalah daya tarik wajah atau fisik, tapi juga karena faktor lain. Bagi seorang pedagang akan tertarik dengan orang lain karena baginya calon relasi itu memungkinkan mendatangkan keuntungan. Pengertian daya tarik sering terlalu sempit, sekali lagi, terbatas pada daya tarik fisik. Padahal daya tarik fisik hanya merupakan salah satu bagian daya tarik. Namun ada baiknya jika hal ini dijadikan contoh untuk mengembangkan pemahaman tentang daya tarik. Seseorang yang menarik wajahnya biasanya akan diberi penilaian yang baik. Orang yang memberi penilaian baik ini berarti mempunyai sikap yang positif. Oleh karena itu ketertarikan didefinisikan sebagai sikap positif terhadap orang lain.

Fenomena daya tarik interpersonal dapat dilihat di Erha Clinic Medan, dimana para karyawan kurang senang dengan karyawan lainnya. Hal ini dapat

dilihat dari petikan hasil wawancara dengan karyawan lainnya yang berinisial S yang bekerja di perusahaan yang sama:

“.....banyak karyawan yang saya rasa tidak sesuai dengan diri saya. Kalau mengikuti emosi dan sulitnya mencari pekerjaan saat ini, pingin saja saya pindah. Saya merasa sudah tidak cocok dengan kawan-kawan..jujur saja banyak yang tidak suka dengan saya, dan saya juga tidak menyenangkan mereka.....”.

Fenomena lain yang dapat dilihat di tempat penelitian ini adalah terjadinya hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan pemilik perusahaan, seringkali terjadi konflik antar sesama karyawan. Pembagian shift kerja yang menurut beberapa orang karyawan kurang pas sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan. Selain itu kurangnya keterlibatan anggota kelompok dalam kegiatan-kegiatan klinik di luar pekerjaan.

Melihat fenomena yang terjadi di tempat penelitian ini, maka hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul: Hubungan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok pada karyawan di Erha Clinic Medan.

B. Identifikasi Masalah

Kohesivitas terbentuk karena adanya unsur kebersamaan. Kohesivitas dinyatakan sebagai kekuatan yang menggerakkan para anggota untuk tetap berada dalam kelompok, dimana kekuatan tersebut lebih besar dibandingkan dengan kekuatan yang menarik anggota keluar dari kelompok tersebut. Kelompok yang padu melibatkan orang-orang yang saling tertarik satu sama lain. Banyak faktor yang menjadi penyebab tingginya kohesivitas kelompok, beberapa diantaranya adalah kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status

atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, daya tarik pribadi, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, satu diantaranya adalah daya tarik interpersonal.

C. Batasan Masalah

Kohesivitas kelompok dalam penelitian ini dibatasi sebagai adanya keinginan dari dalam diri individu untuk tetap berada dalam kelompok dan bersatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan daya tarik interpersonal merupakan adalah ketertarikan pada orang lain, baik secara fisik maupun non fisik sehingga terjadi hubungan interpersonal. Penelitian ini menekankan pada masalah kohesivitas pada karyawan di Erha Clinic Medan. Secara umum kohesivitas kelompok yang terjadi dan terlihat di Erha Clinic Medan, saat ini rendah. Persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan membuat melemahnya kohesivitas karyawan. Berdasarkan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah daya tarik interpersonal. Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan di Erha Clinic Medan, dimana berdasarkan data yang peneliti peroleh jumlah karyawan yang bekerja di Erha Clinic Medan ada sebanyak 80 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta berbagai fenomena yang terjadi di Erha Clinic Medan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok pada karyawan di Erha Clinic Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh daya tarik interpersonal terhadap kohesivitas kelompok di Erha Clinic Medan, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi penurunan kohesivitas pada karyawan. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini perusahaan juga dapat melakukan upaya peningkatan kohesivitas karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan Erha Clinic Medan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Suharso dan Retno Ningsih, 2014) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; buruh; pekerja (KBBI, 2014).

Menurut Hasibuan, karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri, karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (dalam Manulang, 2002).

2. Erha Clinic Medan

Erha Clinic adalah sebuah klinik yang menangani kecantikan. Di tahun 2015, fokus perawatan kulit belum berubah. Erha Clinic ini berawal dari praktik seorang dokter spesialis kulit sejak tahun 1968. Erha Clinic memiliki fasilitas yang mewah dan ruang tunggu yang nyaman. Erha Clinic menjadi klinik kesehatan kulit yang menerapkan standar perawatan dermatologi modern (*personalized program*), yaitu layanan dan dukungan terapi didesain khusus secara personal oleh ahli dermatologis erha, sesuai kebutuhan pasien dan tanpa melihat usia.

Ada banyak program perawatan kulit yang dirancang khusus, diantaranya *personal rejuvenation*, *personal acne cure program*, *personal hair growth* dan *scalp program*, *personal body program*, *children dermatology* dan *senior dermatology*. Sebagai informasi, selain rangkaian terapi oleh tim *dermatologis*, Erha Clinic juga mengembangkan rangkaian produk *over the counter* (OTC), yaitu produk yang bisa dibeli tanpa menggunakan resep dokter. Produk-produk tersebut tersedia di Erha Clinic *apothecary* dan *erhaclinic*.

B. Kohesivitas Kelompok

1. Pengertian Kohesivitas Kelompok

Rumusan asli istilah kohesivitas adalah dari disiplin fisika yaitu kekuatan atau daya tarik menarik di antara molekul-molekul suatu benda. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kellerman (1981); Raven dan Rubin, (1983), dengan menggunakan metaphora ilmu fisika dan biologi menjelaskan model proses sosial.

Model ini menganggap kelompok sebagai molekul dimana atom-atom pembentuknya adalah individu-individu anggota kelompok sedangkan kekuatan yang mengikat atom-atom terletak pada daya tarik interpersonal yang ada di dalam kelompok tersebut. Sehingga bisa dikatakan bahwa daya tarik interpersonal yang menarik anggota untuk tetap berada di dalam kelompok (dalam Jurnal Psikologi: Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Komitmen organisasi pada Karyawan, Dwityanto, A., Amalia, P.A, 2012).

Davis & Newstrom mengatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan yang menggerakkan para anggota untuk tetap berada dalam kelompok, dimana kekuatan tersebut lebih besar dibandingkan dengan kekuatan yang menarik anggota keluar dari kelompok tersebut. Kelompok yang padu melibatkan orang-orang yang saling tertarik satu sama lain (Davis & Newstrom, 1996).

Johnson dan Johnson mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai daya saling ketertarikan antar anggota kelompok yang menyebabkan anggota kelompok tersebut berkeinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut, dan juga daya tarik antar individu dengan kelompok atau organisasinya (dalam Jurnal Psikologi: Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta, Trihapsari & Nashori, 2011).

Menurut Wibowo (2013) kohesivitas kelompok adalah suatu tingkatan dimana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk berada dalam kelompok. Beberapa kelompok kerja kohesif karena anggotanya telah bersama cukup lama, atau kelompok kecil memfasilitasi interaksi tinggi, atau ancaman eksternal telah membawa anggota melekat bersama (dalam Wibowo, 2013).

Menurut Carron, dkk., (2002) kohesivitas kelompok adalah proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota tim secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan. Levi (2001) mengartikan kohesivitas sebagai peningkatan komitmen dan ketertarikan individu untuk bergabung dalam suatu kelompok. Kohesivitas terbentuk karena adanya ketertarikan anggota untuk masuk ke dalam kelompok, ketertarikan interpersonal, moral kelompok, efektivitas kelompok, metode dalam memecahkan permasalahan dan umpan balik dari pemimpin (Wheelan, dalam Jurnal Psikologi: Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok adalah adanya keinginan dari dalam diri individu untuk tetap berada dalam kelompok dan bersatu untuk mencapai tujuan.

2. Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok

Menurut McDavid dan Harori (dalam Rahmat, 2004) kohesivitas kelompok terdiri dari 3 aspek, yaitu:

- a. Keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain

Individu tidak bisa terlepas dari interaksi sosial. Apalagi jika berada di lingkungan pekerjaan. Individu sering sekali dituntut untuk bekerja sama sebagai satu tim sehingga penting untuk membuat suatu keterikatan antar anggota kelompoknya demi tercapainya tujuan kelompok sehingga menyebabkan tujuan perusahaan tercapai.

b. Ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok

Partisipasi yang adil dan merata pada setiap individu dalam kelompok perlu dijaga agar proses pencapaian tujuan juga berjalan lancar. Setiap anggota sebaiknya memahami dan mampu menjalankan fungsinya dengan baik.

c. Sejauh mana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya

Bergabungnya individu dalam suatu kelompok terkadang bukan karena kesamaan tujuan semata. Sebuah kelompok juga mampu membuat individu di dalamnya merasa bangga menjadi bagian dari kelompok. Kebanggaan ini dianggap mampu menaikkan harga dirinya dihadapan orang lain.

Aspek-aspek kohesivitas dikemukakan juga oleh Forshyt (dalam Ginting, 2010), yang mendukung teori-teori di atas, yaitu:

a. Kekuatan Sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan kelompok selalu berhubungan. Kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu. Keinginan untuk tetap bertahan di kelompok ini tercermin dari kesiapan individu untuk bekerjasama dengan orang lain dan bersedia membantu orang lain.

b. Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaan dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok orang lain merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim, dan komunitasnya serta memiliki kebersamaan. Dalam aspek

ini terkandung indikator, perhatian pada teman dan mudah memberi maaf atas kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan orang lain..

c. Daya Tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik. Hal ini mencerminkan keutamaan dalam kepentingan kelompok daripada anggota-anggotanya.

d. Kerjasama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan kelompok. Semakin sehat hubungan antar individu semakin baik kerjasama kelompoknya. Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi, akan memiliki anggota yang tidak hanya mau dibantu namun juga memiliki keinginan yang tinggi untuk membantu orang lain serta aktif dalam bekerja sama dengan orang lain.

Selain itu Carron (dalam Dion, 2000) mengusulkan 2 komponen individu (daya tarik individu ke group) dan komponen kelompok (kelompok integrasi). Penjelasan dari Carron mengenai komponen kohesivitas kelompok menghasilkan empat komponen, yaitu integrasi kelompok sosial, integrasi kelompok tugas, ketertarikan individu dalam kelompok sosial dan ketertarikan individu dalam kelompok tugas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kohesivitas kelompok, yaitu keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya.

3. Karakteristik Kohesivitas Kelompok

Menurut Carles dan De Paola (dalam Bahli & Buyukkurt, 2005) kohesivitas terdiri dari dua dimensi yaitu:

a. Kohesivitas sosial

Kohesivitas sosial yaitu keinginan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan sosial di dalam tim.

b. Kohesivitas tugas

Kohesivitas tugas yaitu keinginan untuk bekerjasama dalam mencapai sasaran atau suatu tugas. Tugas tersebut biasanya dihubungkan dengan berbagai bentuk khusus yang telah ditentukan oleh tim.

Dimensi lain yang juga memperlihatkan karakteristik kohesivitas kelompok dikemukakan oleh Jewell (1998) yaitu:

a. Komitmen yang tinggi

Dalam kelompok yang kohesivitasnya tinggi, setiap anggota kelompok tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok.

b. Daya tarik tertentu

Kelompok memiliki ciri khasnya sendiri yang membedakannya dengan kelompok lainnya. Kekhasan ini bisa berbentuk budaya organisasi, iklim yang menyenangkan, keramahmatan setiap anggota, tujuan organisasi, proses pencapaian tujuan, dan lain-lain.

b. Ukuran kelompok

Semakin sedikit anggota kelompok semakin tinggi pula tingkat kohesivitasnya. Sebaliknya semakin banyak anggota dalam satu kelompok, semakin rendah pula tingkat kohesivitasnya.

c. Kesempatan berinteraksi

Semakin sering anggota kelompok berkumpul dan berdiskusi menyebabkan semakin kuat keterikatan diantara mereka.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa karakter kohesivitas kelompok, yaitu kohesivitas sosial, kohesivitas tugas, komitmen yang tinggi, daya tarik tertentu, ukuran kelompok dan kesempatan berinteraksi.

4. Faktor-faktor Pembentuk Kohesivitas Kelompok

Menurut Sopiah (2008) ada 8 faktor yang dapat mempengaruhi kekohesifan suatu kelompok, yaitu:

a. Kesamaan nilai dan tujuan

Kelompok akan menjadi lebih padu jika setiap anggota kelompok memiliki kesamaan dalam nilai yang dianut dan kesamaan tujuan yang ingin diraih.

b. Keberhasilan dalam mencapai tujuan

Keberhasilan dalam mencapai tujuan bisa menimbulkan *spirit* bagi kelompok untuk menjadi semakin *solid* karena keberhasilan memunculkan rasa senang, bahagia dan bangga.

c. Status atau citra kelompok

Status kelompok yang positif di mata lingkungan akan memacu kelompok untuk semakin padu.

d. Penyelesaian perbedaan

Dalam suatu kelompok banyak individu sehingga perbedaan pasti ada. Ketika konflik muncul karena perbedaan itu maka harus dapat dikelola dengan baik.

e. Kecocokan terhadap norma-norma

Jika norma kelompok cocok dengan norma yang dianut anggota kelompok tersebut maka kelompok itu akan menjadi semakin padu.

f. Daya tarik pribadi

Keterikatan kelompok dipengaruhi oleh kuatnya ketertarikan antara anggota kelompok tersebut.

g. Persaingan antar kelompok

Setiap kelompok yang bersaing pasti ingin menjadi pemenang. Kerjasama dan saling mendukung sangat diperlukan dalam mencapainya.

h. Pengakuan dan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan dapat memenuhi kepuasan setiap anggota kelompok, hal ini membuat anggota merasa semakin memiliki kelompoknya.

Menurut Robbins (1988) ada 5 faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu:

a. Lamanya waktu berada bersama dalam kelompok

Makin lama berada bersama dalam kelompok, makin saling mengenal, makin dapat timbul sikap toleran terhadap orang lain. Dapat ditemukan atau bahkan dikembangkan minat baru yang sama.

b. Penerimaan di masa awal

Makin sulit seseorang memasuki kelompok kerja, maksudnya semakin sulit seseorang diterima di dalam kelompok kerja sebagai anggota, makin lekat atau kohesif kelompoknya. Pada awal masuk biasanya para anggota kelompok yang lama menguji anggota baru dengan cara-cara yang khas oleh kelompoknya.

c. Ukuran kelompok

Makin besar kelompoknya makin sulit terjadi interaksi yang intensif antar para anggotanya sehingga makin kurang kohesif kelompoknya, sebaliknya ukuran kelompok yang kecil memudahkan interaksi yang tinggi.

d. Ancaman eksternal

Kebanyakan penelitian menunjang hasil bahwa kohesivitas kelompok akan bertambah jika kelompok mendapat ancaman dari luar.

e. Produktivitas kelompok

Kelompok yang erat hubungannya akan lebih produktif daripada kelompok yang kurang lekat hubungannya.

Menurut Mc.Dougall (dalam Ahmadi, 2005), kohesivitas kelompok dapat tumbuh jika ada faktor-faktor yang menimbulkannya yaitu:

a. Keberlangsungan keberadaan kelompok

Ini berarti keanggotaan dan peran setiap anggota haruslah jelas dan tertera secara tertulis sehingga setiap anggota dapat terus melaksanakan tugas-tugasnya secara berkelanjutan dan sistematis sehingga kelompok tersebut mampu mencapai tujuannya.

b. Adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok

Setiap kelompok memiliki aturannya masing-masing yang dibuat untuk mengatur tindakan setiap anggota kelompoknya sehari-hari. Tradisi, kebiasaan, dan adat membentuk budaya organisasi yang secara tidak langsung menjadi iklim dalam lingkungan kelompok itu sendiri. Setiap individu akan selalu memilih kelompok mana yang memiliki budaya yang paling mirip dengannya. Begitu juga sebaliknya, individu dalam kelompok akan berperilaku sama dengan lingkungan kelompoknya.

c. Ada organisasi dalam kelompok.

Susunan anggota yang memiliki peran penting dalam kelompok haruslah diketahui oleh segenap anggota kelompok. Adanya kejelasan tugas-tugas dan peran keanggotaan secara tertulis membuat anggota merasa yakin dan mudah menjalankan tugas-tugas sesuai perannya.

d. Kesadaran diri kelompok

Maksudnya yaitu setiap anggota tahu siapa saja yang termasuk dalam kelompok, bagaimana caranya ia berfungsi dalam kelompok, bagaimana struktur dalam kelompok, dan sebagainya.

e. Pengetahuan tentang kelompok

Pemahaman yang baik tentang tujuan, visi dan misi kelompok, struktur keanggotaan dan aturan dalam kelompok.

f. Keterikatan (*attachment*) kepada kelompok

Perasaan memiliki kelompoknya menjaga individu tetap berada dalam kelompok.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, daya tarik pribadi, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan

kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

C. Daya Tarik Interpersonal

1. Pengertian Daya Tarik Interpersonal

Daya tarik interpersonal adalah kesukaan pada orang lain, sikap positif dan daya tarik seseorang (Suranto, 2011). Semakin tertarik individu dengan orang lain maka semakin besar kecenderungan individu untuk berkomunikasi dengan orang lain. Pengertian daya tarik sering terlalu sempit, terbatas pada daya tarik fisik. Padahal daya tarik fisik hanya merupakan salah satu bagian daya tarik interpersonal.

Seseorang yang menarik wajahnya biasanya akan diberi penilaian yang baik. Orang yang memberi penilaian baik ini berarti mempunyai sikap yang positif. Oleh karena itu ketertarikan didefinisikan sebagai sikap positif terhadap orang lain

Salah satu hal yang mendasari terjadi hubungan sosial adalah seberapa jauh seseorang tertarik dengan orang lain. Apabila ada daya tarik di antara mereka, maka kemungkinan terjadinya hubungan lebih besar. Kenyataan seperti ini bisa di lihat di tempat-tempat umum. Karena tidak ada perhatian dan ketertarikan dengan wanita yang duduk di salah satu bangku, seorang pria tidak akan menjalin hubungan sosial dengan wanita tersebut. Sebaliknya, meskipun kondisi yang ada sebenarnya sulit untuk mengadakan kontak sosial, tapi karena seseorang tertarik sangat kuat pada orang lain, maka akan diusahakan oleh orang pertama tersebut untuk menjalin hubungan (Sears, 1994).

Hubungan interpersonal adalah dimana ketika individu berkomunikasi, bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika berkomunikasi individu tidak hanya menentukan *content* melainkan juga menentukan *relationship* (Rakhmat, 2002).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa daya tarik interpersonal adalah ketertarikan pada orang lain, baik secara fisik maupun non fisik sehingga terjadi hubungan interpersonal.

2. Konsep Dasar Daya Tarik Antarpribadi

Tidak dapat dipungkiri bahwa keinginan individu untuk selalu berhubungan dengan orang lain menunjukkan ketertarikan individu terhadap orang tersebut atau justru individu yang ingin menarik mereka dalam pergaulan individu. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa tipe hubungan diantaranya pertemanan, persahabatan, percintaan, dan lain-lain. Sekilas kedua istilah pertemanan dan persahabatan nampak sama, namun sebenarnya mempunyai perbedaan (Ahmadi, 2012). Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya terletak pada sifat interaksinya. Dalam persahabatan interaksi bersifat sukarela, sedangkan pertemanan terkadang tidak demikian. Kemudian hubungan pertemanan tidak memiliki cita rasa keunikan dan individualitas yang merupakan ciri persahabatan. Persahabatan dan pertemanan juga berbeda dalam hal keakraban dan keintiman diantara individu yang terlibat. Pertemanan merupakan bentuk awal yang selanjutnya berkembang menjadi persahabatan.

Beberapa ciri lain persahabatan, yaitu adanya saling menghargai satu sama lain dengan mengesampingkan keuntungan yang bisa didapatkan dengan persahabatan itu, menekankan kualitas objektif satu sama lain, prinsip saling

memberi tanpa mendasarkan nilai ekonomis tetapi pada kesukaan, harapan dan keinginan, adanya keunikan dan kesetiaan.

Bentuk daya tarik intrapersonal yang ketiga adalah cinta. Cinta merupakan perwujudan ketertarikan antar pribadi yang terpenting, melibatkan dua orang yang berbeda jenis kelamin. Pada dasarnya cinta memiliki 4 elemen utama yaitu: pengertian, kepercayaan, kerja sama dan pernyataan kasih sayang.

Pengertian daya tarik sering terlalu sempit, terbatas pada daya tarik fisik. Padahal daya tarik fisik hanya merupakan salah satu bagian daya tarik. Namun ada baiknya bila hal ini dijadikan contoh untuk mengembangkan pemahaman tentang daya tarik. Seseorang yang menarik wajahnya biasanya akan diberi penilaian yang baik. Orang yang memberi penilaian baik ini berarti mempunyai sikap yang positif. Oleh karena itu ketertarikan didefinisikan sebagai sikap positif terhadap orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konsep dasar dari daya tarik adalah sebuah fenomena yang dialami oleh setiap orang di dalam kehidupannya, terkadang ketertarikan itu berawal dari sebuah proses interaksi antara satu individu dengan individu lainnya.

3. Aspek-aspek Daya Tarik Interpersonal

Menurut Sears (1994) ada tiga hal yang menjadi aspek daya tarik interpersonal, sebagai berikut:

a. Penguatan

Penguatan sebagai prinsip dasar dalam teori belajar. Salah satu tipe penguatan yang penting adalah persetujuan sosial. Pandangan tersebut didukung oleh

Aronson dan Linder menyatakan bahwa individu akan cenderung menyukai orang lain yang menilai individu tersebut secara positif. Beberapa kondisi yang terkandung dalam aspek penguatan adalah kemampuan dalam membina dan menjaga hubungan baik dengan orang lain, baik di lingkungan sosial maupun di tempat kerja. Agar memiliki kemampuan dalam menjaga hubungan baik dengan orang lain, maka individu dituntut untuk dapat memahami keadaan orang lain.

b. Pertukaran Sosial

Teori ini menyatakan bahwa individu cenderung menyukai individu lain yang dikarenakan dengan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang diterima. Dalam hal ini individu harus selalu ingat akan kebaikan orang lain dan bersedia membantu orang lain, khususnya orang lain yang sedang membutuhkan bantuan.

c. Asosiasi

Disini individu akan cenderung menyukai individu lain yang diasosiasikan dengan pengalaman yang baik dan buruk. Pandangan tersebut diperkuat dengan penelitian May dan Hamiltin (Sears, 1994) yang menyatakan bahwa rasa suka terhadap seseorang dapat dipengaruhi oleh reaksi emosional yang dikondisikan pada kejadian-kejadian yang secara acak diasosiasikan dengan orang tersebut. Pada aspek ini, kepintaran individu dalam memilih teman merupakan indikator yang menentukan. Selain itu individu memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik. Ini berarti individu selalu siap untuk belajar.

Selain itu Sears (2012) menjelaskan ada empat aspek penting dalam daya tarik interpersonal, yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal.

a. Kedekatan

Menurut Sears (2012) jika dua orang tinggal terpisah sejauh 100 kilometer, maka kecil kemungkinan mereka akan menjadi sahabat ketimbang jika mereka tinggal bersebelahan. Kedekatan adalah kekuatan utama dalam daya tarik interpersonal. Selain itu, orang-orang yang tinggal di lantai yang berbeda kurang akrab satu sama lain ketimbang dengan orang-orang yang tinggal selantai. Ini disebut dengan jarak fungsional, yang berarti bahwa probabilitas orang untuk bersosialisasi akan ditentukan oleh desain apartemen dan jarak aktualnya. Semakin dekat jarak, semakin mungkin mereka akan saling berteman

b. Keakraban

Orang yang tinggal lebih dekat, akan lebih mudah untuk menjadi akrab daripada yang jauh. Orang yang sering dilihat, semakin besar kemungkinan untuk disukai dan menganggap orang yang sering dilihat itu sebagai orang yang baik. Para psikologi evolusi berpendapat bahwa manusia mungkin punya ketakutan bawaan terhadap hal-hal yang asing, sebab orang yang asing atau tak dikenal mungkin merupakan ancaman. Sebaliknya, orang yang sudah diakrabi atau dikenal baik mungkin menimbulkan perasaan nyaman. Pengulangan pertemuan akan menambah pengenalan pada seseorang.

c. Kemiripan

Individu cenderung menyukai orang yang mirip dengan dirinya dalam hal sikap, kepentingan, nilai, latar belakang dan personalitas (Ah Yun, dalam

Sears, 2012). Arti penting dari kemiripan ini tidak hanya dalam bidang sikap. Kemiripan dalam latar belakang etnis, agama, pandangan politik, kelas sosial, pendidikan dan usia mempengaruhi daya tarik.

d. Kualitas personal

Setiap individu berbeda-beda dalam hal memandang atribut apa yang paling menarik bagi mereka. Juga ada perbedaan kultural dalam kualitas personal yang dianggap diinginkan secara sosial. Menurut penelitian yang telah dilakukan di Amerika Serikat (dalam Sears, 2012) ditemukan dua kualitas yang amat penting, yaitu kehangatan dan kompetensi. Kehangatan menitikberatkan bagaimana individu menjaga hubungan baik melalui pengaturan emosi disaat yang tepat, meskipun dia sedang terlibat dalam banyak masalah dalam hubungan interpersonalnya. Sementara itu kemampuan adalah sebagai kecerdasan yang dimiliki individu yang membuatnya memiliki daya tarik tersendiri.

Rakhmat (2007) menguraikan beberapa aspek dari daya tarik interpersonal, diantaranya:

a. Kesamaan karakteristik personal

Kesamaan karakteristik personal dimulai dari percakapan mulai dari masalah-masalah demografis (di mana tinggal, pekerjaan) sampai masalah-masalah politik. Apabila obrolan yang berlangsung sama-sama menyukai tenis, sama-sama menyukai Rhoma Irama dan sama-sama lulus UNPAD, maka akan saling menyukai dan begitupula sebaliknya, apabila tidak memiliki kesamaan rasa suka tidak akan muncul.

Orang-orang yang memiliki kesamaan dalam nilai-nilai, sikap, keyakinan, tingkat sosio ekonomis, agama, ideologis, cenderung saling menyukai. Reader dan English mengukur kepribadian subjek-subjeknya dengan rangkaian tes kepribadian. Ditemukan, mereka yang bersahabat menunjukkan korelasi yang erat dalam kepribadiannya. Penelitian tentang pengaruh kesamaan ini banyak dilakukan dengan berbagai kerangka teori.

Menurut teori *Cognitive Consistency* dari Fritz Heider, manusia selalu berusaha mencapai konsistensi dalam sikap dan perilakunya. Heider mengemukakan “kita cenderung menyukai orang, kita ingin mereka memilih sikap yang sama dengan kita, dan jika kita menyukai orang, kita ingin mereka memilih sikap yang sama dengan kita.” Kita ingin memiliki sikap yang sama dengan orang yang kita sukai, supaya seluruh unsur kognitif kita konsisten. Asas kesamaan ini pada kenyataan bukanlah satu-satunya determinan atraksi. Atraksi interpersonal akhirnya merupakan gabungan dari efek keseluruhan interaksi diantara individu. Bagi komunikator, lebih tepat untuk memulai komunikasi dengan mencari kesamaan di antara semua peserta komunikasi.

b. Tekanan Emosional

Bila orang berada dalam keadaan yang mencemaskannya atau harus memikul emosionalnya, ia akan menginginkan kehadiran orang lain. Stanley Schachter membuktikan pernyataan di atas dengan sebuah eksperimen. Ia mengumpulkan dua kelompok mahasiswi. Kepada kelompok pertama diberitahukan bahwa mereka akan menjadi subjek eksperimen yang meneliti kejutan listrik yang sangat menyakitkan. Kepada kelompok kedua diberitahukan bahwa mereka hanya akan mendapatkan kejutan ringan saja.

Schachter menemukan di antara subjek pada kelompok pertama, 63 persen ingin menunggu bersama orang lain, dan di antara subjek kelompok kedua hanya 33 persen yang memerlukan sahabat. Schachter menyimpulkan bahwa situasi penimbul cemas meningkatkan kebutuhan akan kasih sayang. Orang-orang yang pernah mengalami penderitaan bersama-sama akan membentuk kelompok yang solidaritas tinggi.

c. Harga diri yang rendah

Elaine Walster membayar beberapa orang mahasiswi untuk menjadi peserta dalam penelitian tentang kepribadian. Sesuai dengan rancangan penelitian, sebelum eksperimen dimulai, subjek “secara kebetulan”(sebetulnya tidak) berjumpa dengan seseorang mahasiswa yang bermaksud menemui peneliti. Terjadilah percakapan sambil menunggu kedatangan peneliti. Mahasiswa menunjukkan minat yang besar pada mahasiswi itu. Mereka mengobrol selama 15 menit, dan sang perjaka mengajak berkencan. Setelah itu, subjek diberi tes kepribadian, sebagian subjek diberi penilaian yang positif (misalnya, kepribadian dewasa, orisinal, dan sensitif), setengahnya lagi diberi penilaian negatif (misalnya, belum dewasa, antisosial tidak memiliki bakat kepemimpinan). Maksud Walster, sebagian ditinggikan harga dirinya, sebagian lagi direndahkan. Kemudian, mereka diminta memberikan penilaian sejujur-jujurnya pada lima orang, termasuk laki-laki yang mengajak mengobrol. Ternyata, mahasiswi yang direndahkan harga dirinya cenderung lebih menyenangi laki-laki itu. Menurut kesimpulan Walster, bila harga diri direndahkan, hasrat afiliasi (bergabung dengan yang lain) bertambah, dan ia

makin responsif untuk menerima kasih sayang orang lain. Orang yang rendah diri mudah mencintai orang lain.

d. Isolasi sosial

Isolasi sosial adalah pengalaman yang tidak enak. Beberapa orang peneliti telah menunjukkan bahwa tingkat isolasi sosial amat besar pengaruhnya terhadap kesukaan kita pada orang lain.

Menurut Rakhmat (2007) aspek situasional yang berperan dalam daya tarik interpersonal, antara lain:

- a. Daya tarik fisik menjadi penyebab utama daya tarik interpersonal, senang pada orang-orang yang tampan dan cantik. Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa daya tarik fisik sering menjadi penyebab utama daya tarik interpersonal. Kita senang pada orang-orang yang tampan atau cantik. Mereka, pada gilirannya sangat mudah memperoleh perhatian orang.
- b. Ganjaran itu berupa bantuan, dorongan morel, pujian, atau hal-hal yang meningkatkan harga diri. Kita akan menyukai orang yang menyukai kita; kita akan menyenangkan orang yang memuji kita. Menurut teori pertukaran sosial, interaksi sosial adalah semacam transaksi dagang. Kita akan melanjutkan interaksi bila laba lebih banyak dari biaya. Atraksi, dengan demikian, timbul pada interaksi yang banyak mendatangkan laba. Bila pergaulan saya dengan anda sangat menyenangkan, sangat menguntungkan dari segi psikologis atau ekonomis, kita akan saling menyenangkan.
- c. *Familiarity*, artinya sudah mengenali dengan baik. Prinsip *familiarity* dicerminkan dalam pribahasa indonesia, “kalau tak kenal, maka tak sayang”

(*witing tresno jalaran soko kulino*) jika kita sering berjumpa dengan seseorang asal tidak ada hal-hal lain kita akan menyukainya.

- d. Kedekatan, menyenangkan apabila saling berdekatan persahabatan lebih mudah tumbuh diantara tetangga yang berdekata, atau di antara mahasiswa yang duduk berdampingan. Bahwa orang yang berdekatan tempat saling menyukai, sering dianggap hal hal yang biasa. Dari segi psikologis, ini hal yang luar biasa bagaiman tempat yang kelihatannya netral mampu mempengaruhi tatanan psikologis manusia.
- e. Kemampuan, cenderung menyenangkan orang-orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi dari pada kita, atau lebih berhasil dalam kehidupannya. Arason menemukan dalam penelitian yang dilakukannya, bahwa yang paling disenangi adalah orang yang memiliki kemampuan tinggi tetapi menunjukkan beberapa kelemahan. Ia menciptakan empat kondisi eksperimental; (1) orang yang memiliki kemampuan tinggi dan berbuat salah; (2) berkemampuan tinggi tapi tidak berbuat salah; (3) orang yang memiliki kemampuan rata-rata dan berbuat salah; dan (4) orang yang berkemampuan rata-rata dan tidak berbuat salah. Orang yang pertama dinilai paling menarik, dan orang ketiga dinilai paling tidak menarik. Orang yang sempurna tanpa kesalahan adalah orang kedua dalam hal daya tarik. Orang biasa yang tidak berbuat salah, menduduki urutan ketiga. Jadi jika anda cerdas, tampan, dan serba bisa, usahakanlah supaya anda jangan terlalu sempurna, tunjukkan kelemahan anda. Sebab, kalau anda sempurna betul, anda bukan “*man*” lagi tapi “*superman*”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan 4 (empat) aspek daya tarik interpersonal, yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Daya Tarik Interpersonal

Bringham (dalam Dayakisni, 2006) mendefinisikan daya tarik interpersonal sebagai satu kecenderungan untuk menilai seseorang atau suatu kelompok secara positif, dan berperilaku secara positif, sesuai apa adanya. Faktor yang mempengaruhi hal-hal tersebut adalah:

a. Karakteristik pribadi individu lain

Salah satu alasan mengapa individu menyukai individu yang lain adalah karena karakteristik pribadinya yang menyenangkan diantaranya adanya ketulusan, kehangatan dan kompetensi dan juga daya tarik fisik. Ketulusan sebagai salah satu sifat yang paling dihargai dibandingkan sifat lainnya seperti jujur, setia, terus terang, terbuka, dapat dipercaya, sesuai dengan hasil penelitian Norman Anderson (Sears, 1994).

Menurut Rubin (Sears, 1994) komponen pokok rasa suka adalah afeksi dan rasa hormat, dimana afeksi didasarkan pada cara orang lain memperlakukan kita yang dialami sebagai kedekatan dan kehangatan sedangkan rasa hormat didasarkan atas kekaguman terhadap kompetensi dan karakteristik yang menyenangkan.

b. Kesamaan

Terdapat dua penelitian yang mendukung bahwa kesamaan menimbulkan persahabatan. Pertama, penelitian oleh Theodore Newcomb yang memperlihatkan bahwa teman sekamar yang sebelum berkenalan sudah

mempunyai sikap yang sama pada umumnya akan saling menyukai satu sama lain dan hubungan keduanya berkembang menjadi persahabatan. Kedua, penelitian oleh Donn Byrne dkk (dalam Sears, 1994) bahwa pada anak-anak, mahasiswa, pasien medik, peserta job training, sampai pada pecandu alkohol dengan menggunakan teknik phantom other hasilnya bahwa kesamaan sikap sangat menentukan rasa suka. Kesamaan menjadi demikian penting dalam daya tarik inter personal dikarenakan kesamaan biasanya mendatangkan penguatan/ganjaran. Memang pada dasarnya kesamaan akan menimbulkan rasa suka, tetapi tidak selamanya akan menguntungkan.

c. Keakraban

Keakraban dalam berhubungan dengan orang lain dapat meningkatkan rasa suka yang dinamakan *the mere exposure effect*. Keakraban tidak selamanya meningkatkan rasa suka, seperti penelitian oleh Zajonc yang menyatakan bahwa pengulangan terhadap orang netral akan meningkatkan rasa suka tetapi tidak pada orang yang nampak bersifat negatif.

d. Kedekatan

Pengaruh kedekatan dalam daya tarik interpersonal diantaranya kedekatan meningkatkan keakraban. Kedekatan sering berkaitan dengan kesamaan misalnya warga yang mamilih tinggal di RS memiliki latar belakang ekonomi yang relatif sama, orang yang dekat secara fisik lebih mudah didapat daripada yang jauh. Pengaruh kedekatan juga dapat didasarkan pada konsistensi kognitif. Salah satu teorinya dikemukakan oleh Fritz Heider. Dia membedakan hubungan kesatuan dan perasaan.

e. Daya tarik fisik

f. Kemampuan (*Abilty*)

Orang yang kompeten, pintar akan lebih disukai dari pada yang tidak kompeten dan pintar, karean adanya reward yang diberikan kepada kita. Misalnya orang yang pintar bisa memudahkan permasalahan yang kita hadapi.

g. Tekanan Emosional

h. Mood

i. Harga diri yang rendah

j. Kesukaan secara timbal balik (*Reciprocal Liking*)

k. Saling melengkapi (*Complementary*)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi daya tarik interpersonal, yaitu: karakteristik pribadi individu lain, kesamaan, keakraban, kedekatan, daya tarik fisik, kemampuan, tekanan emosional, mood, harga diri, kesukaan secara timbal balik, dan adanya keinginan untuk saling melengkapi.

5. Proses Daya Tarik Interpersonal

Ketertarikan merupakan suatu proses yang dialami siapa pun begitu saja namun sukar untuk diterangkan bagaimana terjadinya. Rebecca F. Guy and Charles K. Edgley dalam buku itu mereka mencoba mengembangkan beberapa teori yang akan menerangkan tentang terjadinya ketertarikan. Di dalam teori ini di kemukakan adanya tiga teori yang berbeda orientasinya. Tiga teori ini adalah kognitif, reinforcement dan interaktionist (dalam Sears, 1994).

a. Teori Kognitif

Teori kognitif menekankan proses berfikir sebagai dasar yang menentukan tingkah laku. Tingkah laku sosial di pandang sebagai suatu hasil atau akibat dari proses akal. Dengan kata lain ketertarikan kepada orang lain mungkin secara sederhana apakah anda dan dia setuju untuk suka atau tidak suka. Sebaliknya, hubungan yang paling tidak memuaskan kata Newcomb adalah kurangnya keseimbangan antara persetujuan dan tidak. Bila ketidakseimbangan terjadi, seseorang akan berusaha menuju kondisi seimbang dengan mencoba merubah keyakinan orang lain untuk berubah atau keseimbangan dapat di peroleh dengan berubahnya akal pikiran seseorang. Akhirnya situasi tidak seimbang itu dapat terpecahkan secara sederhana.

b. Teori *Reinforcement* (penguatan)

Penguatan atau stimulus/respon adalah teori yang berakar pada teori belajar yang menginterpretasikan ketertarikan sebagai satu respon yang di pelajari. Teori reinforcement berusaha menemukan bagaimana ketertarikan datang untuk pertama kalinya. Dasar teori ini cukup sederhana. Orang ditarik oleh hadiah dan di tolak oleh hukuman. Kita semua lebih suka menjadi tertarik kepada orang-orang yang menghadahi atau menghargai kita dari pada orang yang menghukum dengan kritikan atau hinaan.

c. Teori Interaktionist

Teori interaktionist lebih menitik beratkan pada ketertarikan antar pribadi sebagai suatu konsep. Contohnya, suatu hubungan berbeda dari waktu ke waktu, diketahui bahwa seorang suami tertarik kepada istrinya mula-mula karena sifat penurutnya, akhirnya diketahui bahwa sifat ini tidak cukup menopang perkawinannya, suami ini mungkin menemukan ciri-ciri lainnya yang ada pada istrinya yang menjadikan ia terus menerus tertarik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga teori yang menerangkan proses daya tarik interpersonal, yaitu teori kognitif, teori *reinforcement* dan teori interaksionist.

D. Hubungan Daya Tarik Interpersonal dengan Kohesivitas Kelompok

Sebuah kelompok, seperti makhluk hidup yang lain, terus berkembang dari waktu ke waktu. Dalam satu kelompok mungkin dimulai dari sekumpulan orang asing yang tidak saling mengenal, tetapi seiring waktu, secara tiba-tiba kelompok tersebut memberikan sebuah kohesivitas sehingga anggota-anggotanya menjadi sebuah kelompok sosial yang erat.

Perusahaan sebagai suatu organisasi pada hakikatnya merupakan kumpulan dari berbagai macam kegiatan yang terkait satu sama lain sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh. Dalam menjalani berbagai kegiatan tersebut para karyawan akan saling berinteraksi, saling mempengaruhi sehingga akan timbul suatu kondisi yang mencerminkan keakraban atau bahkan sebaliknya, perpecahan. Secara intuitif kita dapat membedakan antara kelompok yang kohesif dan kelompok yang tidak kohesif. Kelompok yang kohesif merupakan satu kesatuan. Anggota-anggotanya menikmati interaksi antar mereka, dan mereka tetap bersatu dan bertahan dalam waktu yang lama.

Kohesivitas adalah mengenai penyatuan kekuatan. Kebanyakan para sarjana mencari konsep tentang kohesivitas, kembali pada teori Kurt Lewin, Leon Festinger, dan kolega-kolega mereka di Research Center of Group Dynamics. Lewin, pada tahun 1943, menggunakan istilah *cohesive* untuk menggambarkan sebuah kekuatan yang menjaga kelompok agar tetap utuh dengan cara menjaga

kesatuan anggota-anggotanya. Festinger mendefinisikan kohesivitas sebagai total dari sebuah kekuatan yang berada pada anggota-anggota kelompok yang tetap bertahan pada kelompok tersebut (Festinger, dalam <https://dinkelpsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/>). Anggota-anggota dalam kelompok yang kohesif memberikan rasa kebersamaan yang tinggi kepada kelompoknya, dan mereka sadar bahwa terdapat persamaan antar anggota dalam kelompok. Individu dalam kelompok yang kohesif-dimana kohesivitas diartikan sebagai perasaan kuat dari sebuah keberadaan komunitas yang terintegrasi-akan lebih efektif dalam kelompok, lebih bersemangat, dalam menghadapi masalah-masalah sosial maupun interpersonal.

Kohesivitas merupakan sebuah ketertarikan. Beberapa teori mempertimbangkan kohesivitas sebagai sebuah ketertarikan personal (Lott & Lott, <https://dinkelpsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/>). Pada level individu, anggota dalam kelompok yang kohesif saling menyukai satu sama lain. Dalam level kelompok, anggota-anggota kelompok tertarik pada kelompok itu sendiri. Anggota kelompok mungkin bukan merupakan teman, tetapi mereka mempunyai pandangan positif terhadap kelompoknya.

Kohesivitas adalah *team work*. Banyak teori menyatakan bahwa kohesi harus dilakukan bersama dengan keinginan para anggotanya untuk bekerja sama mencapai tujuan. Sehingga, kelompok yang dikatakan kohesif ditandai dengan *considerable interdependence of members*, stabilitas antar anggota kelompok, perasaan bertanggung jawab dari hasil usaha kelompok, absent yang berkurang, dan tahan terhadap gangguan (Widmeyer, Brawley, & Carron, 1992).

Kohesivitas adalah konstruk multidimensional. Membentuk kekuatan sosial, rasa untuk bersatu, ketertarikan antar anggota dan kelompok itu sendiri, dan kemampuan kelompok untuk bekerja sebagai tim merupakan semua komponen dari kohesivitas, tetapi kelompok yang kohesif mungkin tidak memiliki seluruh (lengkap) kualitas ini. Sehingga, tidak ada kelompok yang benar-benar kohesif. Suatu kelompok mungkin menjadi kohesif karena anggotanya bekerja dengan baik dengan anggota lain, dan berbeda dengan kelompok lain yang menjadi kohesif karena setiap anggotanya memiliki rasa kebersamaan kelompok (<https://dinkelpsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/>).

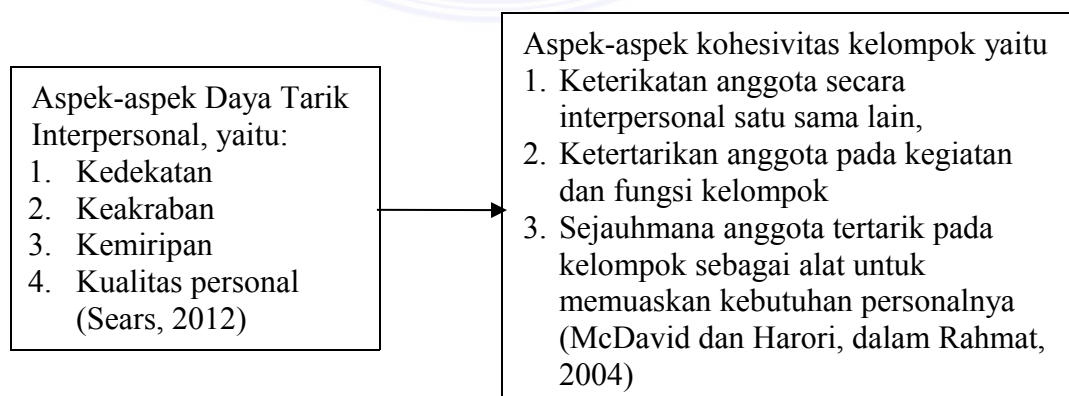
Kohesivitas kelompok dapat terwujud apabila anggota-anggota yang berada dalam suatu kelompok menunjukkan ketertarikan satu sama lain. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sopiah (2008) bahwa keterikatan suatu kelompok dipengaruhi oleh kuatnya ketertarikan antara anggota kelompok tersebut. Jadi apabila di dalam suatu kelompok para anggota saling menyukai, siap diajak bekerja sama, maka hal ini akan meningkatkan kohesivitas kelompok.

Beberapa penelitian yang relevan dengan tulisan ini, diantaranya adalah yang dilakukan Dwityanto dan Ayu (2012) yang meneliti hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian mereka yang menggunakan teknik teknik *product moment* diperoleh nilai r sebesar 0.704 dengan $p = 0.000$, hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi.

Penelitian lainnya adalah yang dilakukan Apriadi (2012) yang melakukan penelitian pada siswa SMA mengenai hubungan antara tanggungjawab dengan kohesivitas kelompok. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tanggungjawab dengan kohesivitas kelompok. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi product moment $r = 0,208$ dengan $p = 0,042$. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aji, dkk (2012) pada karyawan di kantor induk PLN UIP VIII, Surabaya. Hasil yang didapat adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan *job involvement*. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan *social loafing*, namun tidak ada hubungan yang signifikan antara *social loafing* dengan *job involvement*, sehingga disimpulkan bahwa *social loafing* bukan sebagai mediator antara kohesivitas kelompok dengan *job involvement*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor atau kondisi yang berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok adalah adanya daya tarik interpersonal. Semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin kohesif suatu kelompok.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal maka semakin rendah kohesivitas kelompok pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (daya tarik interpersonal) dengan satu variabel terikat (kohesivitas kelompok).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi penelitian perlu ditentukan sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Pengidentifikasian variabel-variabel penelitian akan membantu dalam penentuan alat pengumpul data dan teknik analisi data yang relevan dengan tujuan penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Daya tarik interpersonal
2. Variabel Terikat : Kohesivitas kelompok

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Daya Tarik Interpersonal

Daya tarik interpersonal adalah sejauhmana ketertarikan antar sesama anggota suatu kelompok. Daya tarik interpersonal ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek daya tarik

interpersonal yang dikemukakan Sears (2012), yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi daya tarik interpersonal dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah daya tarik interpersonal.

2. Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah daya tarik yang terdapat dalam kelompok yang menyebabkan setiap anggota kelompok menginginkan untuk tetap menjadi bagian dari kelompok tersebut demi mencapai tujuan kelompok bersama-sama. Data mengenai kohesivitas kelompok ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan McDavid dan Harori (dalam Rahmat, 2004), yaitu keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi kohesivitas kelompok dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah kohesivitas kelompok.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Erha Clinic Medan yang berjumlah 80 orang karyawan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2010). Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, yakni sebanyak 80 orang, maka seluruh populasi yang berjumlah 805 orang akan dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian maka penelitian ini disebut penelitian populasi atau total sampling.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas pengumpulan data atau kualitas alat ukurnya. Jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid bila digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini yaitu skala. Penggunaan metode skala dimaksudkan untuk mengungkap hal-hal yang sifatnya pribadi dan mendalam. Menurut Azwar (2013), metode skala merupakan metode pengumpulan data pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Di samping

berupa pertanyaan dan pernyataan yang tidak langsung, jawaban yang diberikan dari penggunaan metode skala biasanya lebih bersifat proyektif tergantung perasaan atau kepribadian subyek dan tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penggunaan metode skala sebab semua jawaban yang diberikan oleh subyek dapat diterima selama jawaban tersebut diungkap secara jujur dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, akan ada interpretasi berbeda bagi jawaban yang berbeda.

1. Skala Daya Tarik Interpersonal

Skala daya tarik interpersonal dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek daya tarik interpersonal yang dikemukakan Sears (2012) kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal.

2. Skala Kohesivitas Kelompok

Skala kohesivitas kelompok dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan McDavid dan Harori (dalam Rahmat, 2004), yaitu keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya.

Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang telah dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item yang *favourable*, jawaban SS mendapat skor empat, jawaban S mendapat skor tiga, jawaban TS mendapat skor dua, jawaban STS mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, jawaban SS

mendapat skor satu, jawaban S mendapat skor dua, jawaban TS mendapat skor 3 dan jawaban STS mendapat skor empat.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 1997). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Butir

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sahih jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2013). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang

tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi,1996).

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\Sigma Y^2 \right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variable Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

ΣXY = jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX = jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir

ΣY = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

ΣX^2 = jumlah kwadrat skor X

ΣY^2 = jumlah kwadrat skor Y

N = jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik korelasi *product moment* di atas sebenarnya masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan:

r_{bt} = Angka korelasi setelah dikoreksi

r_{xy} = Angka korelasi sebelum dikoreksi

SD_x = Standar deviasi skor total

SD_y = Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara daya tarik interpersonal (variabel bebas X) dengan kohesivitas kelompok (variabel terikat Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left| \Sigma Y^2 \right| - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

ΣXY = Jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel terikat

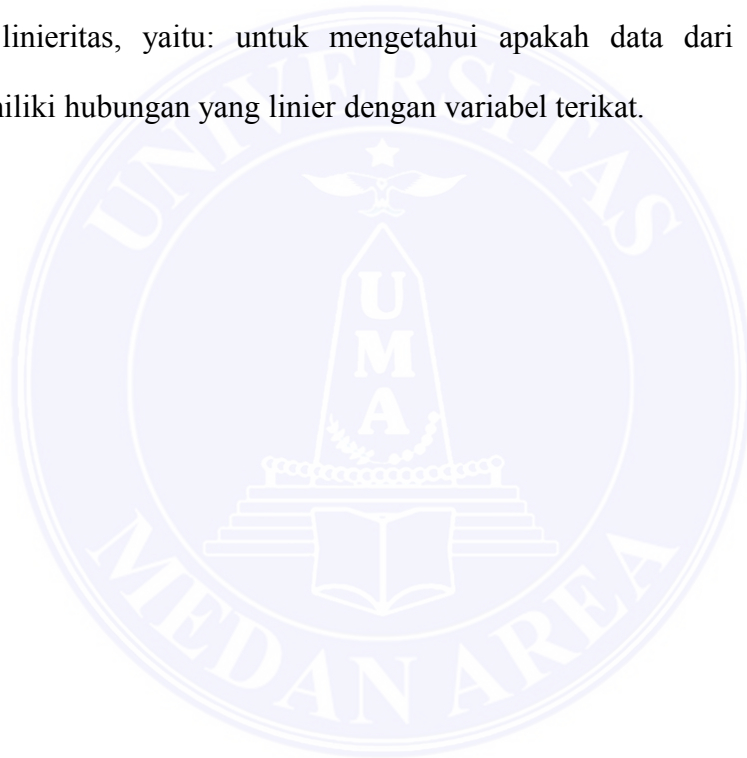
Σx = Jumlah skor variabel X

ΣY = Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor variabel X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor variabel Y
N = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dikemukakan segala langkah-langkah yang telah dilakukan selama penelitian dilaksanakan, antara lain: (A) Orientasi kancah dan persiapan penelitian, (B) Uji Coba Alat Ukur/Pelaksanaan Penelitian, (C) Analisis data dan hasil penelitian, (D) Pembahasan.

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Erha Clinic merupakan salah satu anak perusahaan dari PT.Arya Medic. Pada 28 September 1999, merupakan momentum bisnis perdana buat Erha Clinic dengan diresmikannya Erha 21 Skin Center. Untuk mendekatkan diri dengan pelanggan, saat ini, Erha Clinic Group terdiri dari Erha Clinic Pusat Nasional, Erha Clinic Pusat Regional, Erha Clinic Cabang dan *EC for skin* yang tersebar dikota-kota besar di Indonesia, salah satunya adalah Erha Clinic Medan.

Erha Clinic selalu berkeinginan melayani para pasiennya dengan pelayanan terbaik, seperti menggunakan perangkat medis teknologi terkini, tim dokter spesialis kulit yang berpengalaman, produk obat yang aman dan berkualitas, dan fasilitas klinik yang nyaman. Produk dari Erha Clinic merupakan formula para ahli dermatologi yang dihasilkan dari penelitian berbasis *pharmaceutical science & technology*. Layanan yang diberikan oleh Erha Clinic terdiri dari 2 yaitu layanan dermatologi dan layanan pribadi. Dimana layanan dermatologi terdiri dari *Skin Rejuvenation Center* (Pusat Peremajaan Kulit);

Acne, Hair, Body Treatment Center (Pusat Perawatan Jerawat, Rambut, dan Tubuh); *Pediatric Dermatology* (kasus kulit anak); *Geriatric Dermatology* (kasus kulit orangtua), *Plastic Surgery* (operasi plastik) serta *General Dermatology* (kasus kulit umum). Sedangkan untuk layanan pribadi merupakan rangkaian proses terpadu dengan konsep *personalized therapy*, yang mana *personalized therapy* merupakan pendekatan dan pendampingan dari dokter spesialis kulit kepada pasien dengan keunikan dan kebutuhan kulit masing-masing. Layanan pribadi ini ditunjang dengan produk dan pelayanan dengan alat medis modern sehingga memberikan hasil yang optimal.

Visi dari Erha Clinic adalah menjadi pemimpin di bidang layanan kesehatan kulit klinis dan personal di Indonesia. Sedangkan misi dari Erha Clinic adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pasien dalam layanan kesehatan kulit dengan memberikan terapi yang berkualitas dan membawa kemajuan bagi komunitas ECG (Erha Clinic Group) dengan menciptakan insan yang berkualitas.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian meliputi persiapan administrasi yaitu tentang persiapan penelitian secara informal yang dilanjutkan dengan pengurusan surat pengantar penelitian, hingga sampai pada persiapan alat ukur penelitian.

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu penulis melakukan beberapa persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian. Peneliti mengurus surat pengantar izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas

Medan Area, kemudian peneliti menghubungi pihak Erha Clinic Medan dan berbicara langsung dengan pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan penelitian ini. Setelah mengetahui dan mengikuti beberapa prosedur yang diberikan pihak Erha Clinic Medan, maka permohonan izin penelitian diterima.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan alat ukur dimulai dengan penyusunan butir-butir pernyataan skala dari kedua variabel penelitian yang nantinya digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, yakni skala daya tarik interpersonal dan skala kohesivitas kelompok.

1). Skala Daya Tarik Interpersonal

Skala daya tarik interpersonal dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Sears (2012), yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala daya tarik interpersonal.

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Daya Tarik Interpersonal Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek Daya Tarik Interpersonal	NOMOR BUTIR		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kedekatan	1,9,17,25,33, 41,49,55	8,16,24,32, 40,48,54,58	16
2	Keakraban	3,11,19,27,35, 43,51,57,59	6,14,22,30,38, 46,52,56,60	18
3	Kemiripan	5,13,21,29,37,45	4,12,20,28,36,44	12
4	Kualitas personal	7,15,23,31,39,46,53	2,10,18,26,34,42,50	14
TOTAL		30	30	60

2). Skala Kohesivitas Kelompok

Skala kohesivitas kelompok dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan McDavid dan Harori (dalam Rahmat, 2004),

yaitu keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala kohesivitas kelompok.

Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kohesivitas Kelompok Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok	NOMOR BUTIR		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keterikatan anggota secara interpersonal	1,7,13,19,25,31,37,43	6,12,18,24,30,36,42,48	16
2	Ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok	3,9,15,21,27,33,39,45	4,10,16,22,28,34,40,46	16
3	Sejauhmana anggota tertarik pada kelompok	5,11,17,23,29,35,41,47,49,51,53	2,8,14,20,26,32,38,44,50,52,54	22
TOTAL		27	27	54

Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang telah dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item yang *favourable*, jawaban SS mendapat skor empat, jawaban S mendapat skor tiga, jawaban TS mendapat skor dua, jawaban STS mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, jawaban SS mendapat skor satu, jawaban S mendapat skor dua, jawaban TS mendapat skor 3 dan jawaban STS mendapat skor empat.

B. Uji Coba Alat Ukur /Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan model *try out* terpakai, dimana data yang dipakai pada saat uji coba sekaligus menjadi data penelitian, dan sampel yang

digunakan pada saat uji coba sekaligus menjadi sampel penelitian. Sistem ini dilakukan mengingat jumlah populasi yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu berjumlah 72 orang karyawan. Dengan demikian, dimulainya pelaksanaan uji coba ini juga bersamaan dengan dimulainya penelitian, yakni mulai tanggal 21 Mei sampai 4 Juni 2016.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di Erha Clinic Medan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi para karyawan di ruangan kerja masing-masing. Sebelum peneliti memberikan skala kepada para karyawan, terlebih dahulu peneliti memberikan penjelasan kepada para karyawan bahwa penelitian ini hanya sebatas untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Diharapkan dengan penjelasan ini, para karyawan berkenan memberikan jawaban sebagaimana adanya.

Pada saat pelaksanaan penelitian, mengingat waktu dan sampel yang harus ditangani terbagi pada beberapa ruangan, maka sebelum penelitian dimulai, peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian, serta tata cara pengisian skala penelitian. Pengambilan data penelitian berlangsung dalam waktu 14 hari kerja.

Langkah selanjutnya sehubungan dengan penelitian ini, setelah seluruh subjek penelitian yang berjumlah 72 orang mengisi skala, dilanjutkan dengan melakukan penyekoran terhadap kedua skala tersebut. Hal pertama yang dilakukan adalah membuat kunci jawaban sesuai dengan pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*, kemudian melakukan penyekoran. Setelah diketahui nilai-nilai untuk setiap pernyataan, maka selanjutnya nilai tersebut dimasukkan

dalam tabulasi dan dijumlahkan, sehingga diperoleh nilai total setiap karyawan untuk skala daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok.

Langkah berikutnya adalah memasang nilai total dari skala daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Dari sinilah diperoleh data induk penelitian. Kemudian selanjutnya dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya dari skala daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok.

Berdasarkan hasil uji coba skala daya tarik interpersonal menunjukkan bahwa dari 60 butir pernyataan, terdapat 11 (sebelas) butir yang gugur dan 49 butir yang valid. Butir yang valid memiliki koefisien korelasi antara $r_{bt} = 0,309$ sampai $r_{bt} = 0,521$. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir pernyataan skala daya tarik interpersonal setelah uji coba.

Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Daya Tarik Interpersonal Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek Daya Tarik Interperso nal	Nomor Butir				Jlh
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kedekatan	1,9,17,25, 33,41,49,55	-	8,16,24, 40,54,58	32,48	14
2	Keakraban	3,11,19,27, 35,57,59	43,51	6,14,22,30,38 ,46,52,56	60	15
3	Kemiripan	5,13,37,45	21,29, 37	4,12,20, 28,36,44	-	9
4	Kualitas personal	7,15,23,31, 39,46,53	-	18,34,42,50	2,10,26	11
TOTAL		25	5	24	6	49

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan rumus Alpha Cronbach. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt'} = 0,907$. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka

skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap daya tarik interpersonal.

Kemudian berdasarkan hasil uji coba skala kohesivitas kelompok menunjukkan bahwa dari 54 butir pernyataan, terdapat 9 (sembilan) butir yang gugur dan 45 butir yang valid. Butir yang valid memiliki koefisien korelasi antara $r_{bt} = 0,310$ sampai $r_{bt} = 0,560$. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir pernyataan skala kohesivitas kelompok setelah uji coba.

Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kohesivitas Kelompok Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok	Nomor Butir				Jlh
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Keterikatan anggota secara interpersonal	7,13,19,25,31,37,43	1	6,12,30,42,48	18,24,36	12
2	Ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok	3,9,15,27,33,39,45	21	4,10,16,22,28,34,40,46	-	15
3	Sejauhmana anggota tertarik pada kelompok	5,11,17,23,29,35,41,47,49,53	51	2,14,20,32,38,44,50,52	8,26,54	18
TOTAL		24	3	21	6	45

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang menggunakan rumus Alpha Cronbach, indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,902$. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap kohesivitas kelompok.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana Analisis Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas X adalah daya tarik interpersonal dan yang menjadi variabel terikatnya adalah kohesivitas kelompok.

Namun sebelum data dianalisis dengan teknik Analisis korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian, yaitu data daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok, yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov dan Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa daya tarik interpersonal data variabel kohesivitas kelompok, mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurve normal Ebbing Gauss. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardiningsih, 2000). Tabel 5 berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Daya tarik interpersonal	140,097	0,750	15,993	0,627	Normal
Kohesivitas kelompok	134,625	0,930	14,518	0,353	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Nilai Kolmogorov-Smirnov

SD = Standar Deviasi

Sig = Signifikansi

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah daya tarik interpersonal dapat menerangkan timbulnya kohesivitas kelompok.

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel daya tarik interpersonal mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel kohesivitas kelompok. Sebagai kriterianya apabila bilangan sig < 0,050 maka dapat dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Azwar, 2013). Nilai-nilai hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F	Sig	Keterangan
X – Y	9,304	0,003	Linier

Keterangan :

X = Daya tarik interpersonal

Y = Kohesivitas kelompok

F = Koefisien linieritas

Sig = Signifikansi

2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*

Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,343$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok, sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal, maka semakin rendah kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi *Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det (R^2)	Sig	BE%	Ket
X – Y	0,343	0,117	0,003	11,7	SS

Keterangan:

X = Daya tarik interpersonal

Y = Kohesivitas kelompok

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dengan Y

R^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

Sig = Signifikansi

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

SS = Sangat signifikan

Dari tabel 5 di atas diketahui bahwa daya tarik interpersonal memberikan pengaruh atas terbentuknya kohesivitas kelompok sebesar 11,7%. Ini berarti masih terdapat 88,3% pengaruh dari faktor lain terhadap terbentuknya kohesivitas kelompok, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini, diantaranya adalah faktor kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas

kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok. Selanjutnya berdasarkan analisis data dari teknik korelasi *Product Moment*, didapatkan hasil-hasil seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Statistik Induk

Sumber	N	Rerata	SD
X	72	140,097	15,993
Y	72	134,625	14,518

Keterangan :

X = Variabel daya tarik interpersonal

Y = Variabel kohesivitas kelompok

N = Jumlah subjek

Rerata = Nilai rata-rata

SD = Standar Deviasi

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel daya tarik interpersonal, jumlah butir yang valid dan dipakai dalam penelitian adalah sebanyak 49 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(49 \times 1) + (49 \times 4)\} : 2 = 122,5$. Sedangkan variabel kohesivitas kelompok jumlah butir yang valid dan dipakai dalam penelitian adalah sebanyak 45 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(45 \times 1) + (45 \times 4)\} : 2 = 112,5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran dan statistik induk diketahui bahwa, mean empirik daya tarik

interpersonal sebesar 140,097 dengan bilangan SD sebesar 15,993. Sedangkan mean empirik kohesivitas kelompok adalah sebesar 134,624 dengan bilangan SD sebesar 14,518.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui bagaimana kondisi daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel daya tarik interpersonal, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 15,993, maka dinyatakan bahwa daya tarik interpersonal tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 15,993, maka dinyatakan bahwa daya tarik interpersonal tergolong rendah. Kemudian bila mean/nilai rata-rata empirik selisihnya dengan mean/nilai rata-rata hipotetik tidak melebihi bilangan 15,993, maka daya tarik interpersonal dinyatakan sedang.

Selanjutnya untuk variabel kohesivitas kelompok, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 14,518, maka dinyatakan bahwa kohesivitas kelompok tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 14,518, maka dinyatakan bahwa kohesivitas kelompok tergolong rendah. Kemudian bila mean/nilai rata-rata empirik selisihnya dengan mean/nilai rata-rata hipotetik tidak melebihi bilangan 14,518, maka kohesivitas kelompok dinyatakan

sedang. Tabel berikut gambaran kondisi daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok para karyawan.

Tabel 9. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Daya Tarik Interpersonal	15,993	122,5	140,097	Tinggi
Kohesivitas Kelompok	14,518	112,5	134,625	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa daya tarik interpersonal yang dimiliki karyawan Erha Clinic Medan tergolong tinggi, demikian juga halnya dengan kondisi kohesivitas kelompok.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,343$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok, sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal, maka semakin rendah kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,010$ maka hasil penelitian dinyatakan sangat signifikan.

Dari penelitian ini diketahui bahwa daya tarik interpersonal memberikan pengaruh terhadap peningkatan kohesivitas kelompok sebesar 11,7%. Ini berarti

masih terdapat 88,3% pengaruh dari faktor lain terhadap kohesivitas kelompok, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini, diantaranya adalah faktor kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

Kohesivitas kelompok seperti yang dikemukakan Davis & Newstrom (1996) adalah kekuatan yang menggerakkan para anggota untuk tetap berada dalam kelompok, dimana kekuatan tersebut lebih besar dibandingkan dengan kekuatan yang menarik anggota keluar dari kelompok tersebut. Kelompok yang padu melibatkan orang-orang yang saling tertarik satu sama lain. Demikian pula halnya yang dikemukakan Wibowo (2013) bahwa kohesivitas kelompok adalah suatu tingkatan dimana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk berada dalam kelompok. Beberapa kelompok kerja kohesif karena anggotanya telah bersama cukup lama, atau kelompok kecil memfasilitasi interaksi tinggi, atau ancaman eksternal telah membawa anggota melekat bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sopiah (2008) dimana keterikatan kelompok dipengaruhi oleh kuatnya ketertarikan antara anggota kelompok tersebut. Ketertarikan merupakan makna dari daya tarik interpersonal. Sopiah (2008) menambahkan bahwa kohesivitas kelompok dapat

terwujud apabila anggota-anggota yang berada dalam suatu kelompok menunjukkan ketertarikan satu sama lain. Keterikatan suatu kelompok dipengaruhi oleh kuatnya ketertarikan antara anggota kelompok tersebut. Jadi apabila di dalam suatu kelompok para anggota saling menyukai, siap diajak bekerja sama, maka hal ini akan meningkatkan kohesivitas kelompok.

Aspek-aspek yang terkandung dalam daya tarik interpersonal seperti yang disampaikan Sears (2012), yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal, berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok yang didalamnya terkandung aspek-aspek seperti keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya (McDavid dan Harori, dalam Rahmat, 2004).

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini yaitu diketahui bahwa kondisi subjek penelitian ini, baik dalam hal daya tarik interpersonal maupun kohesivitas kelompok tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik masing-masing variabel lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya. Hasil penelitian ini secara umum tidak sejalan dengan fenomena yang terlihat dimana adanya penurunan kohesivitas antar individu yang ditandai dengan kurangnya keterlibatan anggota kelompok dalam kegiatan-kegiatan klinik di luar pekerjaan, sering terjadi kesalahpahaman yang berujung pada konflik antar karyawan dengan karyawan lainnya, maupun antar karyawan dengan atasan. Selain itu perubahan peraturan sering diiringi dengan kerenggangan hubungan antara atasan dengan bawahan. Ketidaksesuaian antara fenomena dengan hasil penelitian ini menurut kajian peneliti adalah disebabkan dua hal, yang pertama peneliti hanya mengobservasi

pada beberapa orang karyawan saja yang pada dasarnya mereka merasa kurang cocok bekerja di Erha Clinic dan yang kedua adalah faktor ketidakjujuran subjek penelitian dalam memberikan jawaban pada skala.

Pada awalnya subjek pada penelitian ini berjumlah 80 orang, namun pada hari penelitian diadakan diketahui bahwa ada 3 responden tidak hadir dikarenakan sedang cuti dan 3 responden menolak untuk mengisi angket penelitian. Lalu pada saat penyekoran diketahui bahwa terdapat 2 angket yang tidak bisa diikuti dalam hasil penelitian karena diisi dengan tidak lengkap. Responden yang menolak mengisi angket penelitian membuat peneliti tertarik untuk mewawancarai mereka. Berikut kutipan wawancara yang menjelaskan alasan responden :

Responden 1

“Saya ga mau ngisi ah.. nanti ketahuan spv (supervisor) bisa ngaruh ke penilaian kinerjaku, yang selama ini sudah jelek. Sudah makin payah disini Mis.”

Setelah peneliti menggali lebih dalam alasan Responden 1 diketahuilah bahwa Responden 1 merasa tidak nyaman bekerja dan ingin segera pindah apabila mendapat pekerjaan yang lebih bagus. Responden 1 merasa semakin banyak tekanan dalam pekerjaannya seperti ketidakbebasan dalam menentukan hari libur, bertambahnya aturan-aturan di area kerja, juga semakin seringnya atasan mengkritik dan merubah perilaku kerja mereka. Hal ini menyebabkan terjadinya konflik antara atasan dan Responden 1 sehingga Responden 1 sering ditegur sampai diberikan surat peringatan. Tentunya hal ini mempengaruhi nilai kinerja yang juga secara langsung mempengaruhi jumlah pemberian bonus maupun tunjangan.

Responden 2

“Saya sudah mau *resign* (mengundurkan diri) Mis, ga usahlah ngisi-ngisi ginian lagi. Maaf ya, ga pa pa kan?!”

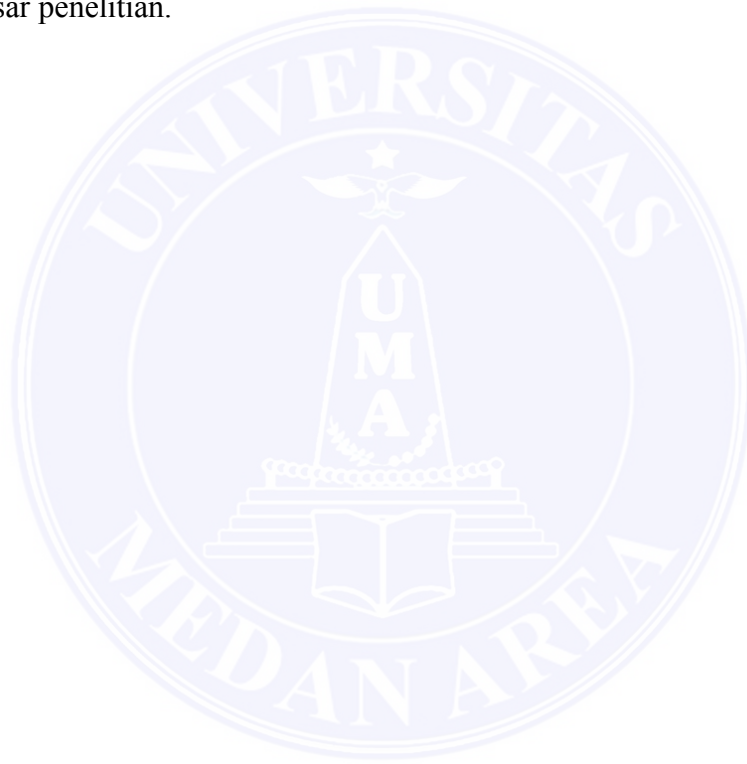
Responden 2 terkesan sulit menceritakan alasan sebenarnya. Responden 2 hanya bercerita tentang betapa menyenangkannya tim di waktu yang lalu, yaitu ketika kami masih dalam kelompok yang lebih kecil. Responden 2 lebih merasakan adanya kekeluargaan dan pengertian dalam kelompok yang lalu saat anggota tim berjumlah 21 orang. Letak ruangan kerja yang berdekatan dan tidak harus dikunci seperti di tempat baru dirasa lebih bisa menjaga interaksi dan komunikasi yang menyenangkan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (1988), dimana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kohesivitas adalah ukuran kelompok. Robbins (1988) mengatakan bahwa makin besar kelompoknya makin sulit terjadi interaksi yang intensif antar para anggotanya sehingga makin kurang kohesif kelompoknya, sebaliknya ukuran kelompok yang kecil memudahkan interaksi yang tinggi.

Responden 3

“Mereka kan juga ga mengisi angket kak, gapalah klo adek ga ngisi juga yah. Nanti angketnya dibaca Bu X (*Manager*).”

Responden 3 juga merasa khawatir jika angket yang diberikan oleh peneliti akan dibaca hasilnya oleh atasan sehingga Responden 3 menolak untuk mengisi. Setelah diwawancarai lebih dalam Responden 3 terkesan ikut-ikutan karena berteman dekat dengan Responden 1. Responden 3 adalah karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun dan banyak mendapat ilmu dalam menyelesaikan pekerjaan dari Responden 1 sehingga Responden 3 merasa sungkan kalau ikut mengisi angket.

Sampai pada tahap ini peneliti hanya akan melakukan wawancara untuk mengetahui penyebab menolaknya beberapa responden dalam mengisi angket. Responden tetap menolak mengisi angket meskipun peneliti menjamin kerahasiaan mereka hanya untuk perkembangan ilmu pengetahuan tanpa ada niat menjatuhkan. Pada tahap ini peneliti merasa cukup hanya melakukan wawancara saja karena hal-hal yang terdapat dalam wawancara diatas tidak masuk dalam garis besar penelitian.



BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,343$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok, sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal, maka semakin rendah kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Daya tarik interpersonal memberikan pengaruh terhadap peningkatan kohesivitas kelompok sebesar 11,7%. Ini berarti masih terdapat 88,3% pengaruh dari faktor lain terhadap kohesivitas kelompok, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini, diantaranya adalah faktor kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok,

keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

3. Bahwa secara umum subjek penelitian ini, baik dalam hal daya tarik interpersonal maupun kohesivitas kelompok tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik masing-masing variabel lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Melihat kontribusi yang diberikan oleh daya tarik interpersonal terhadap kohesivitas kelompok, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk terus memantau kondisi kelompok-kelompok kerja yang ada. Menekankan kepada segenap karyawan untuk terus meningkatkan kerja sama sehingga kelompok kerja benar-benar tangguh.

2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian diharapkan agar terus meningkatkan kohesivitas kelompok, sebab tingginya kohesivitas kelompok merupakan unsur penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan harus benar-benar ditanamkan dalam diri

karyawan. Karyawan harus memiliki anggapan bahwa maju mundurnya perusahaan juga merupakan tanggungjawab mereka, bukan hanya menjadi tanggung jawab manajerial.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok, diantaranya adalah faktor kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan, akan diperoleh hasil-hasil yang lebih lengkap mengenai daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

Aw, Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. 2011. Yogyakarta.

Bachroni, M. 2011. *Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta*. Jurnal Psikologi. Vol 38 (1) 2011: 40 – 51.

Darwita, Fajar A. 2012. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok pada Kelompok Peserta Mentoring Agama Islam Dengan Tanggung Jawab Siswa SMA*. Skripsi. 2012. Universitas Indonesia.

Davis, K & Newstrom, J W. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: 1996. PT. Gelora Aksara Pratama.

Dian Ayu Kusuma Dewi, Anike. 2013. *Study Komparasi Daya Tarik Interpersonal Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang Berpacaran Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. Skripsi. 2013. Universitas Negeri Semarang.

Gibson, J. Ivancevich, J& Donnelly, J. 1992. *Perilaku, Struktur, Proses Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: 1992. PT. Gelora Aksara Pratama.

Lott & Lott, [https:// dinkelsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/](https://dinkelsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/)

Kreitner, R.&Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.

Rakhmat, Jalaludin. 2003. *Psikologi Komunikasi*. Edisi Revisi. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Sopiah, Dr. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: 2008. CV Andi Offset.

Steers, R. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sugiyono, Prof, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: 2010. Alfabeta

Sears, dkk. 2009. *Psikologi Sosial*. Prenada Media Group.

Trihapsari, Vidia & Nashori, Fuad. 2011. *Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi "X" Yogyakarta*. Jurnal Psikologi, Vol. 6 (2) 2011, 12-20.

Wibowo, Prof, Dr. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: 2013. Raja Grafindo Persada.



The background of the page features a large, faint, circular watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular with the words "UNIVERSITAS" at the top and "MEDAN AREA" at the bottom. In the center, there is a stylized emblem featuring a star, a book, and a building.

LAMPIRAN A
ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA DAYA TARIK INTERPERSONAL

Data Skala Daya Tarik Interpersonal

No.Subjek	Nomor Pernyataan																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	
2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	
3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3	
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	
5	3	3	2	1	3	4	4	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	4	1	2	2	4	3	3	3	4	2	3	1	3	1	4	1	2	2	1	1	
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
7	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	
8	3	1	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
9	1	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
12	4	1	3	3	4	1	4	4	3	1	4	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	1	4	3	3	
13	2	4	3	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	3	3	2	3	1	4	2	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
15	4	2	3	4	4	4	2	4	3	1	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	1	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	
16	4	1	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	4	4	3	4	2	2	4	3	
17	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	
19	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	
20	4	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
21	3	4	2	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	1	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	
22	3	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
23	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	
24	4	1	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	
25	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	
26	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	
27	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
29	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
30	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	
32	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	
34	4	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	3	

37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	2	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	1	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	1	2	2	3	4	2	2	1	3
39	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	
40	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2
41	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	1	4	3	3	4
42	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
43	3	1	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	
44	3	1	1	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	
45	4	1	2	3	4	3	2	2	3	3	2	1	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3
46	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	4	4
47	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3
48	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2
49	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3
50	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	2	3	4	
51	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3
52	3	3	3	3	3	1	1	3	4	4	1	2	1	3	3	1	2	3	2	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3
53	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3
54	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2
55	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3
56	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2
57	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3
58	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	4	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3
59	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2
60	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	2	3	3	1	4	3	3	3
61	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	2	3	1	3	1	4	4	4	2	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3
62	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	
63	4	2	4	3	4	1	3	3	4	1	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	1	3	2	2	2
64	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3
65	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	4	1	4	1	4	3	3	2	3	2	2	2
66	3	3	2	1	3	2	4	3	3	1	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	1	4	2	3	2	2	2
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3
68	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	4	3
69	3	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
70	1	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	4	1	1	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2
72	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	Total
3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	180
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	205
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	183
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	185
2	2	4	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	148
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	173
3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	1	3	2	2	2	3	3	4	3	141
3	2	3	2	3	2	4	1	4	1	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	149
3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	2	3	155
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	177
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	165
4	4	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	182
3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	163
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	168
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	183
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	203
4	4	2	3	4	3	3	2	4	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	183
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	177
3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	157
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	173
3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	191
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	166
3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159
3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	167
3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	175
3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	181
4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	189
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	175
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	162
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	161
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	176
3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	177
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	166
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	181
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	163
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	220

3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	174
4	2	3	4	4	1	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	156
3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	193
2	3	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	101
2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	1	4	3	2	3	3	177
2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	179
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	174
2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	163
2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	1	3	2	2	3	4	155
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	171
2	3	3	2	4	1	3	4	2	1	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	168
2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	153
2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	170
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	174
2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	160
3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	1	4	1	3	3	3	152
3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	151
3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	170
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	4	2	3	2	3	167
3	2	2	2	3	3	3	2	4	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	167
4	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	190
3	2	3	2	3	3	2	4	1	1	4	2	3	3	1	2	2	2	4	3	151
3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	171
3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	173
4	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	162
4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	168
3	3	2	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	1	162
3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	180
3	2	3	3	4	4	3	2	4	1	4	2	4	3	3	3	4	3	1	2	168
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	146
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	158
4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	150
3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	1	168
4	4	1	2	1	3	2	2	2	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	147
3	4	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	156
3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	155

Reliability

Scale: Daya Tarik Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2917	.68046	72
VAR00002	2.5556	.91757	72
VAR00003	2.6944	.76248	72
VAR00004	2.7917	.62658	72
VAR00005	3.2917	.68046	72
VAR00006	2.9722	.80443	72
VAR00007	2.8333	.71207	72
VAR00008	2.9444	.57870	72
VAR00009	2.9028	.69525	72
VAR00010	2.0556	.94778	72
VAR00011	2.9028	.65348	72
VAR00012	2.7500	.68690	72
VAR00013	2.3472	.69525	72
VAR00014	2.6111	.64032	72
VAR00015	3.0556	.66901	72
VAR00016	2.7639	.86388	72
VAR00017	2.8889	.72297	72
VAR00018	2.7222	.63295	72
VAR00019	2.8333	.76912	72

VAR00020	2.8611	.61221	72
VAR00021	3.0694	.73784	72
VAR00022	2.7917	.62658	72
VAR00023	2.3472	.69525	72
VAR00024	2.6944	.76248	72
VAR00025	2.8333	.71207	72
VAR00026	2.6389	.77470	72
VAR00027	2.9306	.69862	72
VAR00028	3.0278	.64942	72
VAR00029	2.4167	.88413	72
VAR00030	2.8472	.76287	72
VAR00031	3.2917	.68046	72
VAR00032	1.8611	.63480	72
VAR00033	2.9028	.65348	72
VAR00034	2.7917	.62658	72
VAR00035	2.8333	.71207	72
VAR00036	2.5694	.96161	72
VAR00037	2.6250	.72067	72
VAR00038	2.8611	.63480	72
VAR00039	2.8889	.72297	72
VAR00040	2.7222	.63295	72
VAR00041	3.0833	.62235	72
VAR00042	3.0000	.65003	72
VAR00043	2.6528	.65348	72
VAR00044	2.9722	.80443	72
VAR00045	3.2917	.68046	72
VAR00046	2.8611	.61221	72
VAR00047	2.6944	.76248	72
VAR00048	2.8889	.66196	72
VAR00049	2.8333	.76912	72
VAR00050	2.4444	.76709	72
VAR00051	2.9306	.65706	72
VAR00052	2.8333	.62799	72
VAR00053	3.2917	.68046	72
VAR00054	2.7917	.62658	72
VAR00055	2.3472	.69525	72
VAR00056	3.0833	.62235	72
VAR00057	2.9028	.65348	72
VAR00058	2.9444	.57870	72
VAR00059	2.9306	.69862	72

VAR00060	2.8056	.68462	72
----------	--------	--------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	165.3056	265.370	.495	.904
<u>VAR00002</u>	<u>166.0417</u>	<u>271.984</u>	<u>.132</u>	<u>.908</u>
VAR00003	165.9028	265.019	.451	.904
VAR00004	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00005	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00006	165.6250	266.717	.359	.905
VAR00007	165.7639	266.662	.414	.905
VAR00008	165.6528	267.666	.465	.904
VAR00009	165.6944	266.807	.419	.905
<u>VAR00010</u>	<u>166.5417</u>	<u>282.731</u>	<u>-.214</u>	<u>.912</u>
VAR00011	165.6944	265.286	.521	.904
VAR00012	165.8472	266.554	.436	.904
VAR00013	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00014	165.9861	269.901	.309	.906
VAR00015	165.5417	268.731	.348	.905
VAR00016	165.8333	261.775	.511	.903
VAR00017	165.7083	265.224	.470	.904
VAR00018	165.8750	269.069	.353	.905
VAR00019	165.7639	265.958	.409	.905
VAR00020	165.7361	268.169	.412	.905
<u>VAR00021</u>	<u>165.5278</u>	<u>270.450</u>	<u>.240</u>	<u>.906</u>
VAR00022	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00023	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00024	165.9028	265.019	.451	.904
VAR00025	165.7639	266.662	.414	.905
<u>VAR00026</u>	<u>165.9583</u>	<u>269.055</u>	<u>.281</u>	<u>.906</u>
VAR00027	165.6667	268.169	.356	.905
VAR00028	165.5694	267.742	.407	.905
<u>VAR00029</u>	<u>166.1806</u>	<u>287.389</u>	<u>-.379</u>	<u>.914</u>
VAR00030	165.7500	266.077	.408	.905
VAR00031	165.3056	265.370	.495	.904
<u>VAR00032</u>	<u>166.7361</u>	<u>276.563</u>	<u>-.008</u>	<u>.908</u>
VAR00033	165.6944	265.286	.521	.904

VAR00034	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00035	165.7639	266.662	.414	.905
VAR00036	166.0278	261.605	.459	.904
<u>VAR00037</u>	<u>165.9722</u>	<u>279.323</u>	<u>-.126</u>	<u>.910</u>
VAR00038	165.7361	266.873	.460	.904
VAR00039	165.7083	265.224	.470	.904
VAR00040	165.8750	269.069	.353	.905
VAR00041	165.5139	269.211	.353	.905
VAR00042	165.5972	268.272	.381	.905
<u>VAR00043</u>	<u>165.9444</u>	<u>270.814</u>	<u>.259</u>	<u>.906</u>
VAR00044	165.6250	266.717	.359	.905
VAR00045	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00046	165.7361	268.169	.412	.905
VAR00047	165.9028	265.019	.451	.904
<u>VAR00048</u>	<u>165.7083</u>	<u>272.153</u>	<u>.193</u>	<u>.907</u>
VAR00049	165.7639	265.958	.409	.905
VAR00050	166.1528	267.033	.366	.905
<u>VAR00051</u>	<u>165.6667</u>	<u>270.930</u>	<u>.252</u>	<u>.906</u>
VAR00052	165.7639	269.732	.324	.905
VAR00053	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00054	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00055	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00056	165.5139	266.789	.474	.904
VAR00057	165.6944	265.286	.521	.904
VAR00058	165.6528	267.666	.465	.904
VAR00059	165.6667	268.169	.356	.905
<u>VAR00060</u>	<u>165.7917</u>	<u>269.998</u>	<u>.282</u>	<u>.906</u>

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
168.5972	276.807	16.63753	60

LAMPIRAN B
ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA KOHESIVITAS KELOMPOK

Data Skala Kohesivitas Kelompok

No.Subjek	Nomor Pernyataan																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3
2	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	1	2	1	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	1	4	1	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	1	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4	3	3
5	2	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4
6	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
7	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	4	3
8	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	1	1	2	2	1	3
9	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3
11	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
12	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2
14	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
15	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4
16	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3
17	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2
18	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3
19	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
22	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	4	4	2	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	1	2
26	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2
27	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
28	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	4	3	1	2	2	4	3	4	3	3	3
29	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2
30	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2
31	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3
32	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
34	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
36	4	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4

37	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3		
38	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3		
39	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
40	4	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	4	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	
43	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
45	3	4	2	4	4	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	4	3	4	4	4	2	
46	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
47	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	
48	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
49	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
50	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
51	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
53	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	3	3	4	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
56	3	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	
57	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
58	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
59	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
60	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
61	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
62	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	4		
63	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
64	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	
65	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
66	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	4	2	4	4	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
67	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
68	3	3	4	3	2	3	4	3	1	1	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	2	4	
69	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	
70	4	2	4	3	4	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	
71	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
72	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	Total
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	170
2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	4	1	4	1	3	4	3	3	3	140
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	207
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	154
2	3	2	4	1	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	2	2	3	155
2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	148
2	4	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	4	133
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	131
2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	164
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	160
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	139
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	174
2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	4	154
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	146
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	186
1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	165
4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	131
3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	174
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	146
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	163
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	161
4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	164
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	157
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	159
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	167
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	154
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	166
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	157
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	151
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	162
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	171
2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	150
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	148
2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	170
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
2	3	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	186

3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	159
1	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	178
1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	114
3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	161
3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	2	158
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	188
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	159
1	4	3	2	2	4	3	4	1	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	156
3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	165
3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	166
2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	133
3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	175
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	146
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	151
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	186
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	173
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	152
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	175
3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	165
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	146
3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	169
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	155
3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	157
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	154
3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	173
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	155
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	143
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	153
4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	161
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	158
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	2	3	157
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	147
3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	158
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	171
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	163

Reliability

Scale: Kohesivitas Kelompok

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.8611	.67773	72
VAR00002	2.9861	.72176	72
VAR00003	3.0278	.64942	72
VAR00004	3.1944	.61983	72
VAR00005	3.0833	.55029	72
VAR00006	2.9722	.67076	72
VAR00007	2.9583	.68046	72
VAR00008	2.7778	.80879	72
VAR00009	3.0000	.67135	72
VAR00010	2.7222	.69651	72
VAR00011	2.7778	.73585	72
VAR00012	2.9583	.70085	72
VAR00013	2.7778	.73585	72
VAR00014	3.2778	.73585	72
VAR00015	2.9028	.71522	72
VAR00016	3.0278	.62736	72
VAR00017	2.9861	.61651	72
VAR00018	2.4444	.87031	72
VAR00019	2.9306	.56485	72
VAR00020	3.0000	.67135	72
VAR00021	2.8611	.67773	72
VAR00022	2.9306	.65706	72
VAR00023	2.8333	.60514	72

VAR00024	2.5833	.70711	72
VAR00025	3.3889	.57053	72
VAR00026	2.4306	.80187	72
VAR00027	3.0833	.57531	72
VAR00028	2.9583	.70085	72
VAR00029	2.8194	.67816	72
VAR00030	2.9861	.72176	72
VAR00031	3.0000	.67135	72
VAR00032	3.2222	.67599	72
VAR00033	3.1944	.61983	72
VAR00034	3.0556	.68974	72
VAR00035	3.0278	.64942	72
VAR00036	2.4583	.85477	72
VAR00037	3.0833	.55029	72
VAR00038	3.0556	.66901	72
VAR00039	2.7778	.73585	72
VAR00040	2.8472	.74417	72
VAR00041	2.9583	.68046	72
VAR00042	3.1250	.62658	72
VAR00043	3.0000	.71207	72
VAR00044	2.9722	.67076	72
VAR00045	3.1528	.62031	72
VAR00046	3.0278	.62736	72
VAR00047	3.0000	.62799	72
VAR00048	2.9861	.72176	72
VAR00049	2.9306	.56485	72
VAR00050	2.7222	.69651	72
VAR00051	2.9861	.75978	72
VAR00052	3.0000	.67135	72
VAR00053	2.9028	.71522	72
VAR00054	3.0972	.73465	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<u>VAR00001</u>	<u>156.2639</u>	<u>220.169</u>	<u>-.066</u>	<u>.905</u>
VAR00002	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00003	156.0972	210.258	.457	.899
VAR00004	155.9306	212.460	.357	.900
VAR00005	156.0417	211.533	.466	.899
VAR00006	156.1528	212.610	.319	.901

VAR00007	156.1667	209.577	.470	.899
<u>VAR00008</u>	<u>156.3472</u>	<u>221.019</u>	<u>-.099</u>	<u>.906</u>
VAR00009	156.1250	210.533	.427	.899
VAR00010	156.4028	211.540	.359	.900
VAR00011	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00012	156.1667	209.211	.473	.899
VAR00013	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00014	155.8472	209.314	.443	.899
VAR00015	156.2222	209.865	.430	.899
VAR00016	156.0972	212.145	.370	.900
VAR00017	156.1389	210.262	.484	.899
<u>VAR00018</u>	<u>156.6806</u>	<u>215.404</u>	<u>.123</u>	<u>.904</u>
VAR00019	156.1944	211.032	.484	.899
VAR00020	156.1250	207.998	.560	.898
<u>VAR00021</u>	<u>156.2639</u>	<u>220.169</u>	<u>-.066</u>	<u>.905</u>
VAR00022	156.1944	209.567	.489	.899
VAR00023	156.2917	213.449	.310	.901
<u>VAR00024</u>	<u>156.5417</u>	<u>219.857</u>	<u>-.051</u>	<u>.905</u>
VAR00025	155.7361	211.070	.476	.899
<u>VAR00026</u>	<u>156.6944</u>	<u>223.370</u>	<u>-.197</u>	<u>.907</u>
VAR00027	156.0417	213.590	.320	.901
VAR00028	156.1667	209.211	.473	.899
VAR00029	156.3056	210.187	.440	.899
VAR00030	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00031	156.1250	210.533	.427	.899
VAR00032	155.9028	207.976	.557	.898
VAR00033	155.9306	212.460	.357	.900
VAR00034	156.0694	211.812	.349	.900
VAR00035	156.0972	210.258	.457	.899
<u>VAR00036</u>	<u>156.6667</u>	<u>215.803</u>	<u>.110</u>	<u>.904</u>
VAR00037	156.0417	211.533	.466	.899
VAR00038	156.0694	208.713	.524	.898
VAR00039	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00040	156.2778	211.499	.335	.900
VAR00041	156.1667	209.577	.470	.899
VAR00042	156.0000	208.845	.555	.898
VAR00043	156.1250	207.463	.552	.898
VAR00044	156.1528	212.610	.319	.901
VAR00045	155.9722	209.013	.552	.898
VAR00046	156.0972	212.145	.370	.900
VAR00047	156.1250	210.195	.478	.899

VAR00048	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00049	156.1944	211.032	.484	.899
VAR00050	156.4028	211.540	.359	.900
<u>VAR00051</u>	<u>156.1389</u>	<u>212.995</u>	<u>.258</u>	<u>.901</u>
VAR00052	156.1250	207.998	.560	.898
VAR00053	156.2222	209.865	.430	.899
<u>VAR00054</u>	<u>156.0278</u>	<u>214.844</u>	<u>.182</u>	<u>.902</u>

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
159.1250	219.294	14.80858	54



LAMPIRAN C
ANALISIS UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Daya tarik interpersonal	72	140.0972	15.99310	77.00	189.00
Kohesivitas Kelompok	72	134.6250	14.51802	93.00	175.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Daya tarik interpersonal	Kohesivitas Kelompok
N		72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	140.0972	134.6250
	Std. Deviation	15.99310	14.51802
	Absolute	.088	.110
Most Extreme Differences	Positive	.088	.106
	Negative	-.074	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.750	.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627	.353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Daya tarik interpersonal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.117	.105	13.73689

a. Predictors: (Constant), Daya tarik interpersonal

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1755.717	1	1755.717	9.304	.003 ^b
Residual	13209.158	70	188.702		
Total	14964.875	71			

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

b. Predictors: (Constant), Daya tarik interpersonal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	91.064	14.372		6.336	.000
Daya tarik interpersonal	.311	.102	.343	3.050	.003

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

Curve Fit**Model Description**

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	Kohesivitas Kelompok
Equation	Linear
Independent Variable	Dayatarik
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	72
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

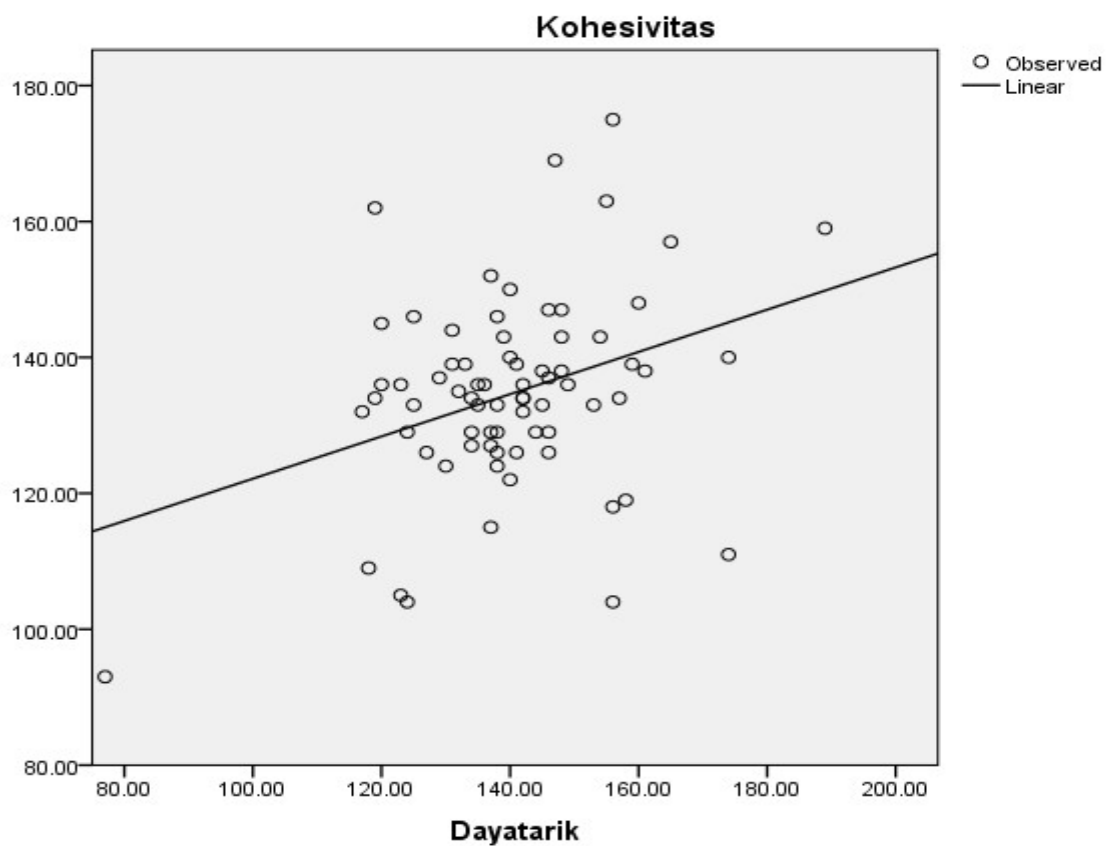
	Variables	
	Dependent	Independent
	Kohesivitas Kelompok	Daya tarik interpersonal
Number of Positive Values	72	72
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.117	9.304	1	70	.003	91.064	.311

The independent variable is Daya tarik interpersonal



Correlations

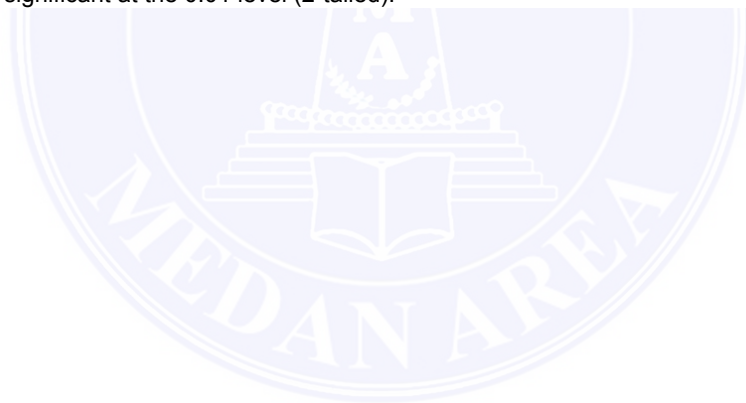
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Daya tarik interpersonal	140.0972	15.99310	72
Kohesivitas Kelompok	134.6250	14.51802	72

Correlations

		Daya tarik interpersonal	Kohesivitas Kelompok
Daya tarik interpersonal	Pearson Correlation	1	.343**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	72	72
Kohesivitas Kelompok	Pearson Correlation	.343**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





LAMPIRAN D

SKALA KOHESIVITAS KELOMPOK

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Sdr-sdr yang saya sayangi

Saya **MISSY MARCELINA SINAGA** memohon kesediaan sdr-sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap sdr-sdr berkenan memberikan jawaban dengan bebas, namun jujur, sesuai dengan apa yang sdr-sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Sdr-sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan sdr-sdr mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “silang (X)” pada kolom yang sesuai.
2. Skor penilaian:
SS = Jika sdr merasa Sangat Setuju dengan isi pernyataan
S = Jika sdr merasa Setuju dengan isi pernyataan
TS = Jika sdr merasa Tidak Setuju dengan isi pernyataan
STS = Jika/sdr merasa Sangat Tidak Setuju dengan isi pernyataan

Contoh:

Saya keberatan jika teman meminta tolong tanpa ada imbalannya

SS S TS STS

Jawaban tersebut menyatakan setuju dengan isi pernyataan

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri sdr :

1. Nama (Inisial) : _____
2. Usia : _____
3. Masa Kerja : _____

SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Ketidakhadiran salah satu anggota mengganggu pekerjaan kelompok	SS	S	TS	STS
2.	Jika ada yang bertanya tentang kelompok kerja, saya memilih diam saja	SS	S	TS	STS
3.	Saya berusaha mengikuti setiap kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
4.	Mengikuti kegiatan kelompok hanya membuang-buang waktu	SS	S	TS	STS
5.	Saya senang menceritakan tim kerja saya kepada orang lain	SS	S	TS	STS
6.	Saya kurang peduli atas absennya rekan kerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan	SS	S	TS	STS
8.	Saya kecewa bekerja dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
9.	Saya ingin menjadi salah satu panitia dalam kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
10.	Saya menolak jika diminta didudukkan sebagai anggota panitia dalam kegiatan	SS	S	TS	STS
11.	Saya puas bekerja didampingi rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
12.	Rugi rasanya memikirkan hasil kerja rekan yang lain	SS	S	TS	STS
13.	Dalam bekerja saya butuh dukungan dari anggota kelompok	SS	S	TS	STS
14.	Saya malu mengenalkan rekan kerja kepada orang lain	SS	S	TS	STS
15.	Saya menyediakan waktu untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
16.	Mengikuti kegiatan kelompok hanya membuat saya lelah	SS	S	TS	STS
17.	Saya senang mengenalkan rekan kerja saya kepada orang lain	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa terganggu jika pekerjaan saya dikomentari rekan kerja	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan meminjamkan peralatan kerja yang dibutuhkan rekan kerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya tersinggung jika ada orang lain yang mengomentari kerja kelompok kami	SS	S	TS	STS
21.	Saya setuju bila diminta berkorban untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
22.	Saya keberatan jika harus mengorbankan waktu untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
23.	Saya senang bila ada orang lain yang memperhatikan saya berkumpul bersama tim kerja	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak mau memusingkan diri dengan memikirkan perilaku kerja rekan yang lain	SS	S	TS	STS
25.	Saya menjaga agar hubungan dengan rekan kerja tetap baik	SS	S	TS	STS
26.	Tidak perlu sampai menyebarluaskan kegiatan kerja kelompok kepada orang lain	SS	S	TS	STS
27.	Saya menyetujui rencana kerja kelompok	SS	S	TS	STS
28.	Pusing rasanya jika harus bekerja sesuai rencana kelompok	SS	S	TS	STS

29.	Saya suka memposting foto kegiatan yang saya lakukan bersama kelompok	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak mempedulikan jika ada rekan kerja yang tidak menyukai saya	SS	S	TS	STS
31.	Tidak terpikir oleh saya untuk pindah ke pekerjaan lain	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa terhina berada di kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
33.	Saya berusaha mengikuti semua aturan yang berlaku dalam kelompok	SS	S	TS	STS
34.	Kerja menjadi lambat jika harus mengikuti aturan kelompok	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa terhormat selama berada di kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
36.	Ingin rasanya saya pindah ke pekerjaan lain jika ada peluang	SS	S	TS	STS
37.	Senang rasanya jika saya berada diantara rekan-rekan kerja	SS	S	TS	STS
38.	Saya merasa posisi kerja saya saat ini membuat saya disingkirkan	SS	S	TS	STS
39.	Saya mendukung program kerja kelompok	SS	S	TS	STS
40.	Pada dasarnya saya memiliki program kerja sendiri yang tidak disetujui anggota kelompok	SS	S	TS	STS
41.	Selama berada di kelompok kerja saat ini, orang lain memandang saya sebagai orang yang sukses	SS	S	TS	STS
42.	Saya merasa tidak betah berada berlama-lama dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS
43.	Saya berusaha membuat rekan kerja senang dengan perilaku saya	SS	S	TS	STS
44.	Saya merasa hidup saya berantakan sejak saya berada dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
45.	Saya segera meminta maaf apabila sudah menyimpang dari peraturan kelompok	SS	S	TS	STS
46.	Tidak perlu rasanya meminta maaf jika melakukan kesalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
47.	Saya merasa hidup saya semakin senang selama bekerja dengan kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
48.	Bagi saya yang penting pekerjaan saya selesai walau rekan kerja tidak suka dengan cara kerja saya	SS	S	TS	STS
49.	Hidup saya semakin berarti selama bekerja dengan tim kerja saat ini	SS	S	TS	STS
50.	Saya merasa tidak ada bedanya kehidupan saya selama berada dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS
51.	Selama bekerja dengan kelompok saya merasa kemampuan kerja saya semakin berkembang	SS	S	TS	STS
52.	Kemampuan kerja saya sampai saat ini tidak ada perubahan	SS	S	TS	STS
53.	Saya merasa lebih dihargai orang lain ketika berada di dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS

54.	Teman-teman tidak lagi menghargai saya sejak saya berada dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
-----	--	----	---	----	-----



LAMPIRAN E
SKALA DAYA TARIK INTERPERSONAL

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Sdr-sdr yang saya sayangi

Saya **MISSY MARCELINA SINAGA** memohon kesediaan sdr-sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap sdr-sdr berkenan memberikan jawaban dengan bebas, namun jujur, sesuai dengan apa yang sdr-sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Sdr-sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan sdr-sdr mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “silang (X)” pada kolom yang sesuai.
2. Skor penilaian:
SS = Jika sdr merasa Sangat Setuju dengan isi pernyataan
S = Jika sdr merasa Setuju dengan isi pernyataan
TS = Jika sdr merasa Tidak Setuju dengan isi pernyataan
STS = Jika/sdr merasa Sangat Tidak Setuju dengan isi pernyataan

Contoh:

Saya keberatan jika teman meminta tolong tanpa ada imbalannya

SS S TS STS

Jawaban tersebut menyatakan setuju dengan isi pernyataan

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri sdr :

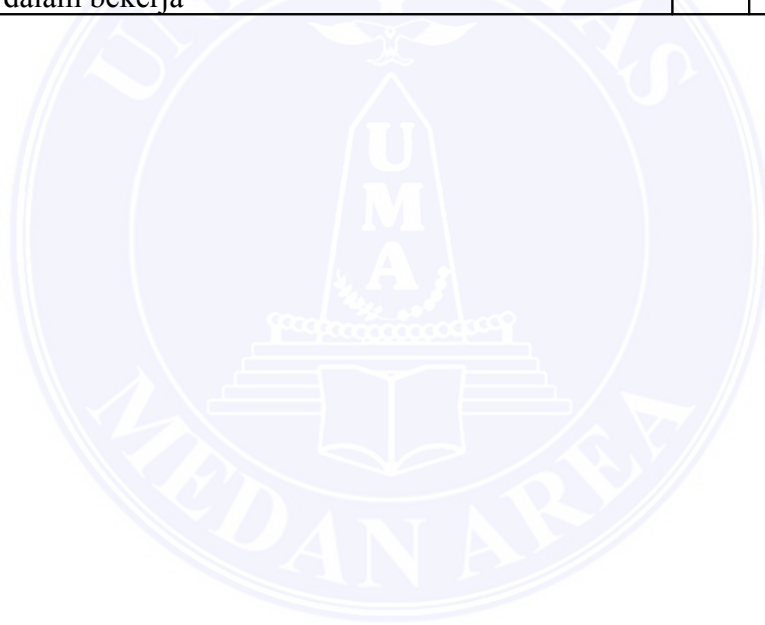
1. Nama (Inisial) : _____
2. Usia : _____
3. Masa Kerja : _____

SKALA B

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Seluruh karyawan di perusahaan ini saya sudah kenal	SS	S	TS	STS
2.	Saya kecewa karena rekan kerja merendahkan kepandaian saya	SS	S	TS	STS
3.	Walau sudah jam pulang, namun saya masih betah berkumpul dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
4.	Meskipun satu tim kerja, saya tidak mau mencari tahu dimana tempat tinggalnya	SS	S	TS	STS
5.	Saya lebih mudah bekerja dengan rekan yang memiliki metode kerja yang sama dengan saya	SS	S	TS	STS
6.	Saya ingin segera pulang setelah jam kerja habis	SS	S	TS	STS
7.	Saya suka dengan rekan kerja karena kecerdasannya	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa asing bekerja bersama rekan kerja	SS	S	TS	STS
9.	Saya sering pulang dengan bersama rekan kerja yang rumahnya searah dengan saya	SS	S	TS	STS
10.	Walaupun rekan kerja saya tidak pintar saya tetap bersahabat dengannya	SS	S	TS	STS
11.	Bersama rekan kerja yang lain, kami membahas apa saja	SS	S	TS	STS
12.	Saya tersinggung jika rekan kerja mencampuri pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
13.	Saya suka dengan rekan kerja yang memiliki ide yang sama dengan saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya memilih istirahat di rumah daripada berkumpul dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
15.	Rekan kerja saya punya banyak ide dalam menyelesaikan tugas lebih cepat	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa keberatan jika rekan kerja saya menumpang pulang bersama saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya akrab dengan rekan kerja, karena tempat tinggal kami berdekatan	SS	S	TS	STS
18.	Saya minder karena prestasi kerja saya rendah	SS	S	TS	STS
19.	Saya bersikap terbuka membicarakan masalah pribadi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
20.	Keputusan yang diambil tim kerja sering tidak saya ketahui	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa nyaman jika diminta mengambil keputusan secara bersama-sama dengan rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
22.	Saya terbatas membicarakan masalah pribadi kepada rekan kerja	SS	S	TS	STS
23.	Saya memilih rekan kerja yang memiliki kemampuan kerja baik	SS	S	TS	STS
24.	Karena jarak rumah kami jauh, sesama rekan kerja sulit untuk bertemu di luar jam kerja	SS	S	TS	STS
25.	Rekan kerja saya adalah teman yang sudah lama saya kenal	SS	S	TS	STS

26.	Saat saya sedang ada masalah dalam bekerja, saya akan murung	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa akrab dengan semua rekan kerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya merasa asing dengan kondisi tubuh saya yang berbeda dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
29.	Saya senang bekerja bersama dengan rekan kerja yang berkulit sama dengan saya	SS	S	TS	STS
30.	Saya menghindari jika ada rekan kerja yang mencoba akrab dengan saya	SS	S	TS	STS
31.	Saya berusaha ceria meskipun sedang kesusahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Kebanyakan rekan kerja berasal dari daerah yang berbeda	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa dekat dengan rekan kerja karena sering bertemu	SS	S	TS	STS
34.	Rekan kerja tidak mau tahu jika kondisi saya sedang susah	SS	S	TS	STS
35.	Saya menghabiskan waktu kerja bersama rekan kerja setiap harinya	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa tidak percaya diri dengan kondisi fisik saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya menyukai rekan kerja karena dia memiliki wajah yang menarik	SS	S	TS	STS
38.	Saya bosan bertemu dengan rekan kerja yang itu-itu saja orangnya	SS	S	TS	STS
39.	Rekan kerja akan menghibur jika saya sedang susah	SS	S	TS	STS
40.	Kesibukan kerja membuat saya tidak merasa dekat dengan rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
41.	Bekerja bersama membuat hubungan dengan rekan kerja semakin dekat	SS	S	TS	STS
42.	Rekan kerja seperti senang jika saya terlihat ada masalah dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
43.	Ketika saya berpergian saya lebih suka mengajak rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
44.	Dibandingkan dengan rekan kerja yang lain, saya merasa paling jelek	SS	S	TS	STS
45.	Saya suka menyamakan penampilan dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
46.	Saya memilih bergabung dengan tim kerja yang lain jika sedang istirahat	SS	S	TS	STS
47.	Jika saya sedang kalut dalam bekerja, maka rekan kerja yang lain segera menenangkan saya	SS	S	TS	STS
48.	Sulit rasanya bekerjasama karena tidak ada kesempatan mengenal pribadi masing-masing	SS	S	TS	STS
49.	Apabila ada rekan kerja yang berhari-hari tidak masuk, saya akan mengunjunginya	SS	S	TS	STS
50.	Saya tersinggung, jika sapaan saya tidak ditanggapi rekan kerja	SS	S	TS	STS
51.	Rekan kerja saya memberikan semangat ketika saya banyak tugas	SS	S	TS	STS

52.	Saya merasa rekan kerja tidak mempedulikan kondisi saya saat saya sedang sibuk bekerja	SS	S	TS	STS
53.	Jika tidak sempat berbicara, saat bertemu dengan rekan kerja, kami tersenyum	SS	S	TS	STS
54.	Saya tidak memperhatikan jika ada rekan kerja yang sering tidak masuk	SS	S	TS	STS
55.	Saya senang mengunjungi rekan kerja yang rumahnya dekat dengan saya	SS	S	TS	STS
56.	Saya merasa tertekan dengan teguran rekan kerja	SS	S	TS	STS
57.	Saat saya berbuat salah rekan kerja saya menasehati saya bukan memarahi saya	SS	S	TS	STS
58.	Saya menjauhi rekan kerja yang pernah berselisih pendapat dengan saya	SS	S	TS	STS
59.	Rekan kerja saya tetap memuji saya walaupun pekerjaan yang saya lakukan kurang sesuai dengan yang diharapkan	SS	S	TS	STS
60.	Rekan kerja menyuruh orang lain jika saya berbuat suatu kesalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS





LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 616 /FPSI/01.10/V/2016
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Mei 2016

Kepada Yth, Pimpinan PT. Erha Clinic Medan
Jl. Iskandar Muda No. 133 Medan
Di - Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

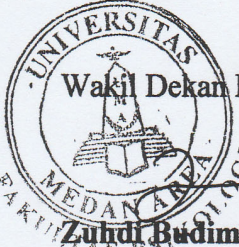
Nama : Missy Marselina Sinaga
NPM : 11 860 0244
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di *PT. Erha Clinic Medan Jl. Iskandar Muda No. 133 Medan* guna penyusunan skripsi yang berjudul: *Hubungan Antara Daya Tarik Interpersonal Dengan Kohesivitas Kelompok Pada PT. Erha Clinic Medan*

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Zuhdi Budiman, S.Psi M.Psi

Tembusan
- Mahasiswa Ybs

erha

Surat Keterangan

014/SKet/Adm/ECI-MDN/V/2016

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa,

Nama : Missy Marcelina
Alamat : Jl. HM Said Gg. Pelajar No.14 Medan Perjuangan 20236
Jurusan : Fakultas Psikologi – Universitas Medan Area

Telah melakukan penelitian di Erha Clinic Indonesia cabang Medan pada tanggal 21 Mei 2016 – 4 Juni 2016.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 22 Juli 2016

Supervisor



PT ERHA CLINIC INDONESIA

Branch Medan – Jl. Iskandar Muda No 133 medan Petisah

T.+62 61 4555455 F +62 61 4521516

www.erha.co.id

ERHA
DERMATOLOGY

**HUBUNGAN ANTARA DAYA TARIK INTERPERSONAL
DENGAN KOHESIVITAS KELOMPOK PADA
PT. ERHA CLINIC MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat-syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana**



O l e h

MISSY MARCELINA SINAGA

NIM: 11 860 0244

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

M E D A N

2016

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DAYA TARIK
INTERPERSONAL DENGAN KOHESIVITAS
KELOMPOK PADA PT. ERHA CLINIC MEDAN

NAMA MAHASISWA : MISSY MARCELINA SINAGA

NIM : 11 860 0244

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Nini Sri Wahyuni. S.Psi. M.Psi

Drs. Mulia Siregar. M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan

Syafrizaldi. S.Psi. M.Psi

Prof Dr. H. Abdul Munir. M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Dekan

Prof Dr. H. Abdul Munir. M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Farida Hanum Srg. S.Psi. M.Psi

2. Nini Sri Wahyuni. S.Psi. M.Psi

3. Drs. Mulia Siregar. M.Psi

4. Drs. Maryono. M.Psi

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA DAYA TARIK INTERPERSONAL DENGAN KOHEсивITAS KELOMPOK PADA PT. ERHA CLINIC MEDAN

OLEH

**MISSY MARCELINA SINAGA
NIM: 11 860 0244**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok dan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan Erha Clinic Medan yang berjumlah 72 orang. Dari analisis data yang menggunakan rumus korelasi *product moment*, antara lain adalah sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,343$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok, sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal, maka semakin rendah kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. 2). Daya tarik interpersonal memberikan pengaruh terhadap peningkatan kohesivitas kelompok sebesar 11,7%. Ini berarti masih terdapat 88,3% pengaruh dari faktor lain terhadap kohesivitas kelompok, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini. Hasil lainnya diketahui bahwa secara umum subjek penelitian ini, baik dalam hal daya tarik interpersonal maupun kohesivitas kelompok tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik masing-masing variabel lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya.

Kata Kunci: Kohesivitas Kelompok, Daya Tarik Interpersonal, Erha Clinic

Motto

*Hidup adalah pelajaran tentang kerendahan hati, selama ada keyakinan maka
segalanya akan menjadi mungkin*



Persembahan

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada orang-orang tercinta khususnya Mamak dan Bapak yang telah berkorban begitu besar dan tiada henti-hentinya mendoakan diriku, serta kepada Suamiku Tersayang yang selalu menemaniku dalam suka dan duka. Semoga Tuhan selalu menyertai kita semua

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nyasehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi yang berjudul **“Hubungan Daya Tarik Interpersonal dengan Kohesivitas Kelompok Pada karyawan di PT Erha Clinic Medan”** merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana psikologi. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Abdul Munir, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
2. Bapak Syafrizaldi, S.Psi. M. Psi selaku Ketua Bidang Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Medan Area
3. Ibu Nini Sri Wahyuni, S. Psi. M. Psi sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan, dan motivasi yang membangun kepada penulis hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik
4. Bapak Drs. Mulia Siregar M. Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan masukan, bimbingan dan motivasi kepada penulis
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UMA yang telah memberikan bekal ilmu selama ini.
6. Seluruh staf dan karyawan di lingkungan Fakultas Psikologi UMA

7. Ibu Nina Widyanti Siregar selaku Branch Manager PT Erha Clinic Medan yang telah member kemudahan bagi penulis dalam melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
8. Ibu Dewi Sari Sihombing selaku Medical Supervisor PT Erha Clinic Medan yang telah membantu pelaksanaan penelitian di perusahaan tersebut.
9. Teman-teman yang bekerja di Erha Clinic yang bersedia meluangkan waktunya sehingga membantu dalam kelancaran penelitian ini.
10. Teman-teman yang telah menjadi tempat berbagi suka duka selama penulis menjalani pendidikan yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu.
11. Terakhir kuucapkan rasa terima kasihku yang teramat besar kepada kedua orangtuaku Mamak dan Bapak yang sangat saya kasihi dan hormati yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, doa, nasehat, dan motivasi hingga sampai detik ini penulis tetap kuat dan bersemangat dalam menyelesaikan studi.
12. Kepada Suami Tercinta Ganda Sitompul yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan selalu mengingatkan agar selalu berusaha mengejar cita-cita serta selalu mendampingi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Ibu Mertuaku yang dengan kesabaran member dorongan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Serta seluruh pihak yang ikut membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis hanya bisa berdoa, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan-kebaikan mereka.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf bila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran kami hargai demi penyempurnaan penulisan serupa dimasa yang akan datang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat bernilai positif bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, 31 Agustus 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
.....	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
.....	
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	
1	
B. Identifikasi Masalah	
.....	
.....	
7	
C. Batasan Masalah	
.....	
.....	
8	
D. Rumusan Masalah	
.....	
.....	
9	
E. Tujuan Penelitian	

.....
.....

9

F. Manfaat Penelitian

.....
.....

9

BAB II. LANDASAN TEORITIS

A. Karyawan Erha Clinic Medan

10

1. Pengertian Karyawan

10

2. Erha Clinic Medan

11

B. Kohesivitas Kelompok

11

1. Pengertian Kohesivitas Kelompok

11

2. Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok

13

3. Karakteristik Kohesivitas Kelompok

16

4. Faktor-faktor Pembentuk Kohesivitas Kelompok

17

C. Daya Tarik Interpersonal

21

1. Pengertian Daya Tarik Interpersonal

21

2. Konsep Dasar Daya Tarik Antarpribadi

22

3. Prinsip Dasar Daya Tarik Interpersonal

23

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Daya Tarik Interpersonal

31

5. Proses Daya Tarik Interpersonal

33

D. Hubungan Daya Tarik Interpersonal dengan Kohesivitas Kelompok

.....
.....

35

E. Kerangka Konseptual

.....
.....

38

F. Hipotesis

.....
.....

39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

.....
.....

40

B. Identifikasi Variabel Penelitian

.....
.....

40

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

.....
.....

40

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

.....
.....

41

E. Metode Pengumpulan Data

.....
.....

42

F. Validitas dan Reliabilitas

.....
.....

44

G. Metode Analisis Data

.....
.....

46

BAB IV. PELAKSANAAN,, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

48

B. Uji Coba Alat Ukur/Pelaksanaan Penelitian

51

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

55

D. Pembahasan

60

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan

64

B. Saran

65

DAFTAR

PUSTAKA

67

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Daya Tarik
Interpersonal Sebelum Uji Coba

50
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kohesivitas
Kelompok Sebelum Uji Coba

51
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Daya Tarik
Interpersonal Setelah Uji Coba

54
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kohesivitas
Kelompok Setelah Uji Coba

62
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

56
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

56
7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi *Product Moment*

57

8. Statistik

Induk

58

9. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Daya Tarik Interpersonal
- B. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kohesivitas Kelompok
- C. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- D. Skala Daya Tarik Interpersonal
- E. Skala Kohesivitas Kelompok
- F. Surat Keterangan Bukti Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh setiap organisasi karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi baik yang berbentuk perusahaan atau yang lain. Sumber daya manusia pada perusahaan seharusnya dapat dikembangkan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Salah satu tujuan perusahaan yang paling mendasar adalah bagaimana agar perusahaan dapat bertahan (*survive*) di tengah-tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan dan hak para karyawannya, yakni upah atau gaji, disiplin kerja, motivasi kerja serta hubungan antara sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Namun untuk mencapai agar perusahaan dapat bertahan, maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara pihak manajemen dengan karyawan selaku pekerja.

Kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan menggambarkan keharmonisan hubungan antara elemen-elemen yang terkandung dalam perusahaan. Di satu sisi perusahaan memiliki tujuan dan karyawan pun memiliki harapan. Pencapaian tujuan bersama ini akan membuat perusahaan dapat bertahan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, kedua elemen penting yang harus diperhatikan, adalah manajemen dari pihak perusahaan/pengusaha dan karyawan dari pihak tenaga kerja.

Allen (dalam As'ad, 1997) mengatakan bahwa faktor manusia sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan dan penelitiannya, bila karyawan tidak mempunyai minat dan kesenangan dalam menjalankan tugas, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Ditambahkan oleh Siagian (2002) bahwa pemahaman mengenai kondisi fisik dan psikis manusia dianggap penting, agar pendayagunaan sumber daya manusia dapat berlangsung dengan efektif (Siagian, 2002).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan). Organisasi terbentuk dari individu-individu yang tidak bekerja sendiri. Keanggotaan kelompok adalah faktor yang penting bagi lingkungan sosial individu baik di tempat kerja maupun diluar itu. Keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada menciptakan hubungan sosial yang lebih bermakna sehingga individu berat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini disebut juga dengan kohesivitas kelompok.

Forsyth (1999) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat yang tinggi. Ketika keterlibatan anggota kelompok rendah dalam melakukan kegiatan diluar tugas kelompok maka dapat disimpulkan bahwa kelompok tersebut memiliki masalah dalam kepaduannya. Individu yang merasa memiliki kelompoknya akan sangat menikmati setiap kegiatan kelompok baik itu diluar tugas maupun dalam tugas kelompoknya.

Kohesivitas umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar dari kelompok. Bergabung di suatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan perasaan bersama sehingga memiliki kerjasama yang baik dalam melakukan tugas-tugas kelompok (Gibson, dkk, 1992). Robbins (2002) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok para anggota semakin mengarah ke tujuan.

Levi (2001) mengartikan kohesivitas sebagai peningkatan komitmen dan ketertarikan individu untuk bergabung dalam suatu kelompok. Kohesivitas terbentuk karena adanya ketertarikan anggota untuk masuk ke dalam kelompok, ketertarikan interpersonal, moral kelompok, efektivitas kelompok, metode dalam memecahkan permasalahan dan umpan balik dari pemimpin (Wheelan, 1993). Kohesivitas adalah proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota tim secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan (Carron dkk, 2002). Setiap individu yang bergabung dalam satu kelompok akan berusaha untuk menciptakan interaksi yang baik demi terjalinnya hubungan yang

baik pula. Meskipun akan selalu ada kesalahpahaman dalam komunikasi yang terjadi namun jika individu tersebut merasa masih ingin tetap bersama dengan kelompok, maka mereka akan berusaha menyelesaikan masalah secara adil dan bersama.

Kohesivitas dalam suatu organisasi dapat menunjukkan kondisi yang kohesif dimana hubungan dan interaksi antar anggota kelompok dapat dikatakan cukup erat, namun dapat pula terjadi sebaliknya, yakni kondisi tidak kohesif dimana interaksi antar anggota kelompok cenderung tidak erat. Keeratan hubungan antar individu anggota kelompok bersumber dari adanya ketertarikan pada sesama anggota kelompok. Setiap anggota kelompok yang memiliki daya tarik interpersonal ini akan membuat kelompok semakin kohesif. Hal ini disebabkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran dan keberadaan orang lain.

Fenomena yang terjadi di Erha Clinic Medan mengindikasikan adanya penurunan kohesivitas antar individu yang ditandai dengan kurangnya keterlibatan anggota kelompok dalam kegiatan-kegiatan klinik di luar pekerjaan, sering terjadi kesalahpahaman yang berujung pada konflik antar karyawan dengan karyawan lainnya, maupun antar karyawan dengan atasan. Selain itu perubahan peraturan sering diiringi dengan kerenggangan hubungan antara atasan dengan bawahan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok adalah ketidakpedulian karyawan terhadap karyawan lainnya. Berikut adalah petikan wawancara pada salah seorang karyawan yang berinisial E:

“.....bekerja disini sudah tidak seperti dulu lagi. Karyawan saling mementingkan diri sendiri. Diantara sesama karyawan bahkan saling iri.

Kalau ada karyawan yang sedang sibuk, sementara karyawan yang lain sulit dimintai bantuan....teman-teman tidak peduli dengan permasalahan yang terjadi pada karyawan yang lain.....”

Dari petikan wawancara di atas, terlihat gambaran kohesivitas kelompok yang buruk di perusahaan tempat E bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, diantaranya adalah kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, daya tarik pribadi, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok adalah daya tarik interpersonal. Daya tarik interpersonal seperti yang dikemukakan Suranto (2011) adalah kesukaan pada orang lain, sikap positif dan daya tarik seseorang. Semakin tertarik individu dengan orang lain maka semakin besar kecenderungan individu untuk berkomunikasi dengan orang lain. Daya tarik interpersonal ini berkaitan dengan interaksi individu dengan individu lain. Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu tidak dapat lepas dari dunia atau lingkungan sosial yang sangat berperan bagi kehidupan yang akan datang. Begitu juga di lingkungan pekerjaan menjalin hubungan sosial merupakan suatu kebutuhan yang paling penting. Untuk itu, individu perlu memahami dan memiliki kemampuan

tentang interaksi antar individu (personal) serta memahami kejadian atau peristiwa di sekeliling agar terbantu dalam hal beradaptasi di lingkungan sosial.

Manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain dan dengan menjadi salah satu anggota suatu kelompok akan membantu orang untuk bertahan hidup secara fisik maupun psikologis. Manusia menjalin hubungan dengan orang lain karena adanya kesukaan pada orang lain (daya tarik interpersonal). Daya tarik interpersonal adalah sikap atau sifat yang membentuk seseorang menimbulkan rasa suka. Dengan adanya daya tarik interpersonal itu individu akan lebih bersemangat hidup, dan dapat mmenyalurkan atau berbagi cerita dengan relasinya, sehingga dapat mengurangi beban individunya.

Hubungan interpersonal yang berkelanjutan adalah hubungan yang diwarnai aspek ketertarikan. Ketertarikan tidak terbatas pada masalah daya tarik wajah atau fisik, tapi juga karena faktor lain. Bagi seorang pedagang akan tertarik dengan orang lain karena baginya calon relasi itu memungkinkan mendatangkan keuntungan. Pengertian daya tarik sering terlalu sempit, sekali lagi, terbatas pada daya tarik fisik. Padahal daya tarik fisik hanya merupakan salah satu bagian daya tarik. Namun ada baiknya jika hal ini dijadikan contoh untuk mengembangkan pemahaman tentang daya tarik. Seseorang yang menarik wajahnya biasanya akan diberi penilaian yang baik. Orang yang memberi penilaian baik ini berarti mempunyai sikap yang positif. Oleh karena itu ketertarikan didefinisikan sebagai sikap positif terhadap orang lain.

Fenomena daya tarik interpersonal dapat dilihat di Erha Clinic Medan, dimana para karyawan kurang senang dengan karyawan lainnya. Hal ini dapat

dilihat dari petikan hasil wawancara dengan karyawan lainnya yang berinisial S yang bekerja di perusahaan yang sama:

“.....banyak karyawan yang saya rasa tidak sesuai dengan diri saya. Kalau mengikuti emosi dan sulitnya mencari pekerjaan saat ini, pingin saja saya pindah. Saya merasa sudah tidak cocok dengan kawan-kawan..jujur saja banyak yang tidak suka dengan saya, dan saya juga tidak menyenangkan mereka.....”.

Fenomena lain yang dapat dilihat di tempat penelitian ini adalah terjadinya hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan pemilik perusahaan, seringkali terjadi konflik antar sesama karyawan. Pembagian shift kerja yang menurut beberapa orang karyawan kurang pas sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan. Selain itu kurangnya keterlibatan anggota kelompok dalam kegiatan-kegiatan klinik di luar pekerjaan.

Melihat fenomena yang terjadi di tempat penelitian ini, maka hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul: Hubungan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok pada karyawan di Erha Clinic Medan.

B. Identifikasi Masalah

Kohesivitas terbentuk karena adanya unsur kebersamaan. Kohesivitas dinyatakan sebagai kekuatan yang menggerakkan para anggota untuk tetap berada dalam kelompok, dimana kekuatan tersebut lebih besar dibandingkan dengan kekuatan yang menarik anggota keluar dari kelompok tersebut. Kelompok yang padu melibatkan orang-orang yang saling tertarik satu sama lain. Banyak faktor yang menjadi penyebab tingginya kohesivitas kelompok, beberapa diantaranya adalah kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status

atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, daya tarik pribadi, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, satu diantaranya adalah daya tarik interpersonal.

C. Batasan Masalah

Kohesivitas kelompok dalam penelitian ini dibatasi sebagai adanya keinginan dari dalam diri individu untuk tetap berada dalam kelompok dan bersatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan daya tarik interpersonal merupakan adalah ketertarikan pada orang lain, baik secara fisik maupun non fisik sehingga terjadi hubungan interpersonal. Penelitian ini menekankan pada masalah kohesivitas pada karyawan di Erha Clinic Medan. Secara umum kohesivitas kelompok yang terjadi dan terlihat di Erha Clinic Medan, saat ini rendah. Persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan membuat melemahnya kohesivitas karyawan. Berdasarkan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah daya tarik interpersonal. Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan di Erha Clinic Medan, dimana berdasarkan data yang peneliti peroleh jumlah karyawan yang bekerja di Erha Clinic Medan ada sebanyak 80 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta berbagai fenomena yang terjadi di Erha Clinic Medan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok pada karyawan di Erha Clinic Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh daya tarik interpersonal terhadap kohesivitas kelompok di Erha Clinic Medan, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi penurunan kohesivitas pada karyawan. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini perusahaan juga dapat melakukan upaya peningkatan kohesivitas karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan Erha Clinic Medan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Suharso dan Retno Ningsih, 2014) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; buruh; pekerja (KBBI, 2014).

Menurut Hasibuan, karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri, karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (dalam Manulang, 2002).

2. Erha Clinic Medan

Erha Clinic adalah sebuah klinik yang menangani kecantikan. Di tahun 2015, fokus perawatan kulit belum berubah. Erha Clinic ini berawal dari praktik seorang dokter spesialis kulit sejak tahun 1968. Erha Clinic memiliki fasilitas yang mewah dan ruang tunggu yang nyaman. Erha Clinic menjadi klinik kesehatan kulit yang menerapkan standar perawatan dermatologi modern (*personalized program*), yaitu layanan dan dukungan terapi didesain khusus secara personal oleh ahli dermatologis erha, sesuai kebutuhan pasien dan tanpa melihat usia.

Ada banyak program perawatan kulit yang dirancang khusus, diantaranya *personal rejuvenation*, *personal acne cure program*, *personal hair growth* dan *scalp program*, *personal body program*, *children dermatology* dan *senior dermatology*. Sebagai informasi, selain rangkaian terapi oleh tim *dermatologis*, Erha Clinic juga mengembangkan rangkaian produk *over the counter* (OTC), yaitu produk yang bisa dibeli tanpa menggunakan resep dokter. Produk-produk tersebut tersedia di Erha Clinic *apothecary* dan *erhaclinic*.

B. Kohesivitas Kelompok

1. Pengertian Kohesivitas Kelompok

Rumusan asli istilah kohesivitas adalah dari disiplin fisika yaitu kekuatan atau daya tarik menarik di antara molekul-molekul suatu benda. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kellerman (1981); Raven dan Rubin, (1983), dengan menggunakan metaphora ilmu fisika dan biologi menjelaskan model proses sosial.

Model ini menganggap kelompok sebagai molekul dimana atom-atom pembentuknya adalah individu-individu anggota kelompok sedangkan kekuatan yang mengikat atom-atom terletak pada daya tarik interpersonal yang ada di dalam kelompok tersebut. Sehingga bisa dikatakan bahwa daya tarik interpersonal yang menarik anggota untuk tetap berada di dalam kelompok (dalam Jurnal Psikologi: Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Komitmen organisasi pada Karyawan, Dwityanto, A., Amalia, P.A, 2012).

Davis & Newstrom mengatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan yang menggerakkan para anggota untuk tetap berada dalam kelompok, dimana kekuatan tersebut lebih besar dibandingkan dengan kekuatan yang menarik anggota keluar dari kelompok tersebut. Kelompok yang padu melibatkan orang-orang yang saling tertarik satu sama lain (Davis & Newstrom, 1996).

Johnson dan Johnson mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai daya saling ketertarikan antar anggota kelompok yang menyebabkan anggota kelompok tersebut berkeinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut, dan juga daya tarik antar individu dengan kelompok atau organisasinya (dalam Jurnal Psikologi: Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta, Trihapsari & Nashori, 2011).

Menurut Wibowo (2013) kohesivitas kelompok adalah suatu tingkatan dimana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk berada dalam kelompok. Beberapa kelompok kerja kohesif karena anggotanya telah bersama cukup lama, atau kelompok kecil memfasilitasi interaksi tinggi, atau ancaman eksternal telah membawa anggota melekat bersama (dalam Wibowo, 2013).

Menurut Carron, dkk., (2002) kohesivitas kelompok adalah proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota tim secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan. Levi (2001) mengartikan kohesivitas sebagai peningkatan komitmen dan ketertarikan individu untuk bergabung dalam suatu kelompok. Kohesivitas terbentuk karena adanya ketertarikan anggota untuk masuk ke dalam kelompok, ketertarikan interpersonal, moral kelompok, efektivitas kelompok, metode dalam memecahkan permasalahan dan umpan balik dari pemimpin (Wheelan, dalam Jurnal Psikologi: Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok adalah adanya keinginan dari dalam diri individu untuk tetap berada dalam kelompok dan bersatu untuk mencapai tujuan.

2. Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok

Menurut McDavid dan Harori (dalam Rahmat, 2004) kohesivitas kelompok terdiri dari 3 aspek, yaitu:

a. Keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain

Individu tidak bisa terlepas dari interaksi sosial. Apalagi jika berada di lingkungan pekerjaan. Individu sering sekali dituntut untuk bekerja sama sebagai satu tim sehingga penting untuk membuat suatu keterikatan antar anggota kelompoknya demi tercapainya tujuan kelompok sehingga menyebabkan tujuan perusahaan tercapai.

b. Ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok

Partisipasi yang adil dan merata pada setiap individu dalam kelompok perlu dijaga agar proses pencapaian tujuan juga berjalan lancar. Setiap anggota sebaiknya memahami dan mampu menjalankan fungsinya dengan baik.

c. Sejauh mana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya

Bergabungnya individu dalam suatu kelompok terkadang bukan karena kesamaan tujuan semata. Sebuah kelompok juga mampu membuat individu di dalamnya merasa bangga menjadi bagian dari kelompok. Kebanggaan ini dianggap mampu menaikkan harga dirinya dihadapan orang lain.

Aspek-aspek kohesivitas dikemukakan juga oleh Forshyt (dalam Ginting, 2010), yang mendukung teori-teori di atas, yaitu:

a. Kekuatan Sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan kelompok selalu berhubungan. Kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu. Keinginan untuk tetap bertahan di kelompok ini tercermin dari kesiapan individu untuk bekerjasama dengan orang lain dan bersedia membantu orang lain.

b. Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaan dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok orang lain merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim, dan komunitasnya serta memiliki kebersamaan. Dalam aspek

ini terkandung indikator, perhatian pada teman dan mudah memberi maaf atas kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan orang lain..

c. Daya Tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik. Hal ini mencerminkan keutamaan dalam kepentingan kelompok daripada anggota-anggotanya.

d. Kerjasama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan kelompok. Semakin sehat hubungan antar individu semakin baik kerjasama kelompoknya. Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi, akan memiliki anggota yang tidak hanya mau dibantu namun juga memiliki keinginan yang tinggi untuk membantu orang lain serta aktif dalam bekerja sama dengan orang lain.

Selain itu Carron (dalam Dion, 2000) mengusulkan 2 komponen individu (daya tarik individu ke group) dan komponen kelompok (kelompok integrasi). Penjelasan dari Carron mengenai komponen kohesivitas kelompok menghasilkan empat komponen, yaitu integrasi kelompok sosial, integrasi kelompok tugas, ketertarikan individu dalam kelompok sosial dan ketertarikan individu dalam kelompok tugas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kohesivitas kelompok, yaitu keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya.

3. Karakteristik Kohesivitas Kelompok

Menurut Carles dan De Paola (dalam Bahli & Buyukkurt, 2005) kohesivitas terdiri dari dua dimensi yaitu:

a. Kohesivitas sosial

Kohesivitas sosial yaitu keinginan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan sosial di dalam tim.

b. Kohesivitas tugas

Kohesivitas tugas yaitu keinginan untuk bekerjasama dalam mencapai sasaran atau suatu tugas. Tugas tersebut biasanya dihubungkan dengan berbagai bentuk khusus yang telah ditentukan oleh tim.

Dimensi lain yang juga memperlihatkan karakteristik kohesivitas kelompok dikemukakan oleh Jewell (1998) yaitu:

a. Komitmen yang tinggi

Dalam kelompok yang kohesivitasnya tinggi, setiap anggota kelompok tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok.

b. Daya tarik tertentu

Kelompok memiliki ciri khasnya sendiri yang membedakannya dengan kelompok lainnya. Kekhasan ini bisa berbentuk budaya organisasi, iklim yang menyenangkan, keramahmatan setiap anggota, tujuan organisasi, proses pencapaian tujuan, dan lain-lain.

b. Ukuran kelompok

Semakin sedikit anggota kelompok semakin tinggi pula tingkat kohesivitasnya. Sebaliknya semakin banyak anggota dalam satu kelompok, semakin rendah pula tingkat kohesivitasnya.

c. Kesempatan berinteraksi

Semakin sering anggota kelompok berkumpul dan berdiskusi menyebabkan semakin kuat keterikatan diantara mereka.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa karakter kohesivitas kelompok, yaitu kohesivitas sosial, kohesivitas tugas, komitmen yang tinggi, daya tarik tertentu, ukuran kelompok dan kesempatan berinteraksi.

4. Faktor-faktor Pembentuk Kohesivitas Kelompok

Menurut Sopiah (2008) ada 8 faktor yang dapat mempengaruhi kekohesifan suatu kelompok, yaitu:

a. Kesamaan nilai dan tujuan

Kelompok akan menjadi lebih padu jika setiap anggota kelompok memiliki kesamaan dalam nilai yang dianut dan kesamaan tujuan yang ingin diraih.

b. Keberhasilan dalam mencapai tujuan

Keberhasilan dalam mencapai tujuan bisa menimbulkan *spirit* bagi kelompok untuk menjadi semakin *solid* karena keberhasilan memunculkan rasa senang, bahagia dan bangga.

c. Status atau citra kelompok

Status kelompok yang positif di mata lingkungan akan memacu kelompok untuk semakin padu.

d. Penyelesaian perbedaan

Dalam suatu kelompok banyak individu sehingga perbedaan pasti ada. Ketika konflik muncul karena perbedaan itu maka harus dapat dikelola dengan baik.

e. Kecocokan terhadap norma-norma

Jika norma kelompok cocok dengan norma yang dianut anggota kelompok tersebut maka kelompok itu akan menjadi semakin padu.

f. Daya tarik pribadi

Keterikatan kelompok dipengaruhi oleh kuatnya ketertarikan antara anggota kelompok tersebut.

g. Persaingan antar kelompok

Setiap kelompok yang bersaing pasti ingin menjadi pemenang. Kerjasama dan saling mendukung sangat diperlukan dalam mencapainya.

h. Pengakuan dan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan dapat memenuhi kepuasan setiap anggota kelompok, hal ini membuat anggota merasa semakin memiliki kelompoknya.

Menurut Robbins (1988) ada 5 faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu:

a. Lamanya waktu berada bersama dalam kelompok

Makin lama berada bersama dalam kelompok, makin saling mengenal, makin dapat timbul sikap toleran terhadap orang lain. Dapat ditemukan atau bahkan dikembangkan minat baru yang sama.

b. Penerimaan di masa awal

Makin sulit seseorang memasuki kelompok kerja, maksudnya semakin sulit seseorang diterima di dalam kelompok kerja sebagai anggota, makin lekat atau kohesif kelompoknya. Pada awal masuk biasanya para anggota kelompok yang lama menguji anggota baru dengan cara-cara yang khas oleh kelompoknya.

c. Ukuran kelompok

Makin besar kelompoknya makin sulit terjadi interaksi yang intensif antar para anggotanya sehingga makin kurang kohesif kelompoknya, sebaliknya ukuran kelompok yang kecil memudahkan interaksi yang tinggi.

d. Ancaman eksternal

Kebanyakan penelitian menunjang hasil bahwa kohesivitas kelompok akan bertambah jika kelompok mendapat ancaman dari luar.

e. Produktivitas kelompok

Kelompok yang erat hubungannya akan lebih produktif daripada kelompok yang kurang lekat hubungannya.

Menurut Mc.Dougall (dalam Ahmadi, 2005), kohesivitas kelompok dapat tumbuh jika ada faktor-faktor yang menimbulkannya yaitu:

a. Keberlangsungan keberadaan kelompok

Ini berarti keanggotaan dan peran setiap anggota haruslah jelas dan tertera secara tertulis sehingga setiap anggota dapat terus melaksanakan tugas-tugasnya secara berkelanjutan dan sistematis sehingga kelompok tersebut mampu mencapai tujuannya.

b. Adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok

Setiap kelompok memiliki aturannya masing-masing yang dibuat untuk mengatur tindakan setiap anggota kelompoknya sehari-hari. Tradisi, kebiasaan, dan adat membentuk budaya organisasi yang secara tidak langsung menjadi iklim dalam lingkungan kelompok itu sendiri. Setiap individu akan selalu memilih kelompok mana yang memiliki budaya yang paling mirip dengannya. Begitu juga sebaliknya, individu dalam kelompok akan berperilaku sama dengan lingkungan kelompoknya.

c. Ada organisasi dalam kelompok.

Susunan anggota yang memiliki peran penting dalam kelompok haruslah diketahui oleh segenap anggota kelompok. Adanya kejelasan tugas-tugas dan peran keanggotaan secara tertulis membuat anggota merasa yakin dan mudah menjalankan tugas-tugas sesuai perannya.

d. Kesadaran diri kelompok

Maksudnya yaitu setiap anggota tahu siapa saja yang termasuk dalam kelompok, bagaimana caranya ia berfungsi dalam kelompok, bagaimana struktur dalam kelompok, dan sebagainya.

e. Pengetahuan tentang kelompok

Pemahaman yang baik tentang tujuan, visi dan misi kelompok, struktur keanggotaan dan aturan dalam kelompok.

f. Keterikatan (*attachment*) kepada kelompok

Perasaan memiliki kelompoknya menjaga individu tetap berada dalam kelompok.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, daya tarik pribadi, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan

kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

C. Daya Tarik Interpersonal

1. Pengertian Daya Tarik Interpersonal

Daya tarik interpersonal adalah kesukaan pada orang lain, sikap positif dan daya tarik seseorang (Suranto, 2011). Semakin tertarik individu dengan orang lain maka semakin besar kecenderungan individu untuk berkomunikasi dengan orang lain. Pengertian daya tarik sering terlalu sempit, terbatas pada daya tarik fisik. Padahal daya tarik fisik hanya merupakan salah satu bagian daya tarik interpersonal.

Seseorang yang menarik wajahnya biasanya akan diberi penilaian yang baik. Orang yang memberi penilaian baik ini berarti mempunyai sikap yang positif. Oleh karena itu ketertarikan didefinisikan sebagai sikap positif terhadap orang lain

Salah satu hal yang mendasari terjadi hubungan sosial adalah seberapa jauh seseorang tertarik dengan orang lain. Apabila ada daya tarik di antara mereka, maka kemungkinan terjadinya hubungan lebih besar. Kenyataan seperti ini bisa di lihat di tempat-tempat umum. Karena tidak ada perhatian dan ketertarikan dengan wanita yang duduk di salah satu bangku, seorang pria tidak akan menjalin hubungan sosial dengan wanita tersebut. Sebaliknya, meskipun kondisi yang ada sebenarnya sulit untuk mengadakan kontak sosial, tapi karena seseorang tertarik sangat kuat pada orang lain, maka akan diusahakan oleh orang pertama tersebut untuk menjalin hubungan (Sears, 1994).

Hubungan interpersonal adalah dimana ketika individu berkomunikasi, bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika berkomunikasi individu tidak hanya menentukan *content* melainkan juga menentukan *relationship* (Rakhmat, 2002).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa daya tarik interpersonal adalah ketertarikan pada orang lain, baik secara fisik maupun non fisik sehingga terjadi hubungan interpersonal.

2. Konsep Dasar Daya Tarik Antarpribadi

Tidak dapat dipungkiri bahwa keinginan individu untuk selalu berhubungan dengan orang lain menunjukkan ketertarikan individu terhadap orang tersebut atau justru individu yang ingin menarik mereka dalam pergaulan individu. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa tipe hubungan diantaranya pertemanan, persahabatan, percintaan, dan lain-lain. Sekilas kedua istilah pertemanan dan persahabatan nampak sama, namun sebenarnya mempunyai perbedaan (Ahmadi, 2012). Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya terletak pada sifat interaksinya. Dalam persahabatan interaksi bersifat sukarela, sedangkan pertemanan terkadang tidak demikian. Kemudian hubungan pertemanan tidak memiliki cita rasa keunikan dan individualitas yang merupakan ciri persahabatan. Persahabatan dan pertemanan juga berbeda dalam hal keakraban dan keintiman diantara individu yang terlibat. Pertemanan merupakan bentuk awal yang selanjutnya berkembang menjadi persahabatan.

Beberapa ciri lain persahabatan, yaitu adanya saling menghargai satu sama lain dengan mengesampingkan keuntungan yang bisa didapatkan dengan persahabatan itu, menekankan kualitas objektif satu sama lain, prinsip saling

memberi tanpa mendasarkan nilai ekonomis tetapi pada kesukaan, harapan dan keinginan, adanya keunikan dan kesetiaan.

Bentuk daya tarik intrapersonal yang ketiga adalah cinta. Cinta merupakan perwujudan ketertarikan antar pribadi yang terpenting, melibatkan dua orang yang berbeda jenis kelamin. Pada dasarnya cinta memiliki 4 elemen utama yaitu: pengertian, kepercayaan, kerja sama dan pernyataan kasih sayang.

Pengertian daya tarik sering terlalu sempit, terbatas pada daya tarik fisik. Padahal daya tarik fisik hanya merupakan salah satu bagian daya tarik. Namun ada baiknya bila hal ini dijadikan contoh untuk mengembangkan pemahaman tentang daya tarik. Seseorang yang menarik wajahnya biasanya akan diberi penilaian yang baik. Orang yang memberi penilaian baik ini berarti mempunyai sikap yang positif. Oleh karena itu ketertarikan didefinisikan sebagai sikap positif terhadap orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konsep dasar dari daya tarik adalah sebuah fenomena yang dialami oleh setiap orang di dalam kehidupannya, terkadang ketertarikan itu berawal dari sebuah proses interaksi antara satu individu dengan individu lainnya.

3. Aspek-aspek Daya Tarik Interpersonal

Menurut Sears (1994) ada tiga hal yang menjadi aspek daya tarik interpersonal, sebagai berikut:

a. Penguatan

Penguatan sebagai prinsip dasar dalam teori belajar. Salah satu tipe penguatan yang penting adalah persetujuan sosial. Pandangan tersebut didukung oleh

Aronson dan Linder menyatakan bahwa individu akan cenderung menyukai orang lain yang menilai individu tersebut secara positif. Beberapa kondisi yang terkandung dalam aspek penguatan adalah kemampuan dalam membina dan menjaga hubungan baik dengan orang lain, baik di lingkungan sosial maupun di tempat kerja. Agar memiliki kemampuan dalam menjaga hubungan baik dengan orang lain, maka individu dituntut untuk dapat memahami keadaan orang lain.

b. Pertukaran Sosial

Teori ini menyatakan bahwa individu cenderung menyukai individu lain yang dikarenakan dengan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang diterima. Dalam hal ini individu harus selalu ingat akan kebaikan orang lain dan bersedia membantu orang lain, khususnya orang lain yang sedang membutuhkan bantuan.

c. Asosiasi

Disini individu akan cenderung menyukai individu lain yang diasosiasikan dengan pengalaman yang baik dan buruk. Pandangan tersebut diperkuat dengan penelitian May dan Hamiltin (Sears, 1994) yang menyatakan bahwa rasa suka terhadap seseorang dapat dipengaruhi oleh reaksi emosional yang dikondisikan pada kejadian-kejadian yang secara acak diasosiasikan dengan orang tersebut. Pada aspek ini, kepintaran individu dalam memilih teman merupakan indikator yang menentukan. Selain itu individu memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik. Ini berarti individu selalu siap untuk belajar.

Selain itu Sears (2012) menjelaskan ada empat aspek penting dalam daya tarik interpersonal, yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal.

a. Kedekatan

Menurut Sears (2012) jika dua orang tinggal terpisah sejauh 100 kilometer, maka kecil kemungkinan mereka akan menjadi sahabat ketimbang jika mereka tinggal bersebelahan. Kedekatan adalah kekuatan utama dalam daya tarik interpersonal. Selain itu, orang-orang yang tinggal di lantai yang berbeda kurang akrab satu sama lain ketimbang dengan orang-orang yang tinggal selantai. Ini disebut dengan jarak fungsional, yang berarti bahwa probabilitas orang untuk bersosialisasi akan ditentukan oleh desain apartemen dan jarak aktualnya. Semakin dekat jarak, semakin mungkin mereka akan saling berteman

b. Keakraban

Orang yang tinggal lebih dekat, akan lebih mudah untuk menjadi akrab daripada yang jauh. Orang yang sering dilihat, semakin besar kemungkinan untuk disukai dan menganggap orang yang sering dilihat itu sebagai orang yang baik. Para psikologi evolusi berpendapat bahwa manusia mungkin punya ketakutan bawaan terhadap hal-hal yang asing, sebab orang yang asing atau tak dikenal mungkin merupakan ancaman. Sebaliknya, orang yang sudah diakrabi atau dikenal baik mungkin menimbulkan perasaan nyaman. Pengulangan pertemuan akan menambah pengenalan pada seseorang.

c. Kemiripan

Individu cenderung menyukai orang yang mirip dengan dirinya dalam hal sikap, kepentingan, nilai, latar belakang dan personalitas (Ah Yun, dalam

Sears, 2012). Arti penting dari kemiripan ini tidak hanya dalam bidang sikap. Kemiripan dalam latar belakang etnis, agama, pandangan politik, kelas sosial, pendidikan dan usia mempengaruhi daya tarik.

d. Kualitas personal

Setiap individu berbeda-beda dalam hal memandang atribut apa yang paling menarik bagi mereka. Juga ada perbedaan kultural dalam kualitas personal yang dianggap diinginkan secara sosial. Menurut penelitian yang telah dilakukan di Amerika Serikat (dalam Sears, 2012) ditemukan dua kualitas yang amat penting, yaitu kehangatan dan kompetensi. Kehangatan menitikberatkan bagaimana individu menjaga hubungan baik melalui pengaturan emosi disaat yang tepat, meskipun dia sedang terlibat dalam banyak masalah dalam hubungan interpersonalnya. Sementara itu kemampuan adalah sebagai kecerdasan yang dimiliki individu yang membuatnya memiliki daya tarik tersendiri.

Rakhmat (2007) menguraikan beberapa aspek dari daya tarik interpersonal, diantaranya:

a. Kesamaan karakteristik personal

Kesamaan karakteristik personal dimulai dari percakapan mulai dari masalah-masalah demografis (di mana tinggal, pekerjaan) sampai masalah-masalah politik. Apabila obrolan yang berlangsung sama-sama menyukai tenis, sama-sama menyukai Rhoma Irama dan sama-sama lulus UNPAD, maka akan saling menyukai dan begitupula sebaliknya, apabila tidak memiliki kesamaan rasa suka tidak akan muncul.

Orang-orang yang memiliki kesamaan dalam nilai-nilai, sikap, keyakinan, tingkat sosio ekonomis, agama, ideologis, cenderung saling menyukai. Reader dan English mengukur kepribadian subjek-subjeknya dengan rangkaian tes kepribadian. Ditemukan, mereka yang bersahabat menunjukkan korelasi yang erat dalam kepribadiannya. Penelitian tentang pengaruh kesamaan ini banyak dilakukan dengan berbagai kerangka teori.

Menurut teori *Cognitive Consistency* dari Fritz Heider, manusia selalu berusaha mencapai konsistensi dalam sikap dan perilakunya. Heider mengemukakan “kita cenderung menyukai orang, kita ingin mereka memilih sikap yang sama dengan kita, dan jika kita menyukai orang, kita ingin mereka memilih sikap yang sama dengan kita.” Kita ingin memiliki sikap yang sama dengan orang yang kita sukai, supaya seluruh unsur kognitif kita konsisten. Asas kesamaan ini pada kenyataan bukanlah satu-satunya determinan atraksi. Atraksi interpersonal akhirnya merupakan gabungan dari efek keseluruhan interaksi diantara individu. Bagi komunikator, lebih tepat untuk memulai komunikasi dengan mencari kesamaan di antara semua peserta komunikasi.

b. Tekanan Emosional

Bila orang berada dalam keadaan yang mencemaskannya atau harus memikul emosionalnya, ia akan menginginkan kehadiran orang lain. Stanley Schachter membuktikan pernyataan di atas dengan sebuah eksperimen. Ia mengumpulkan dua kelompok mahasiswi. Kepada kelompok pertama diberitahukan bahwa mereka akan menjadi subjek eksperimen yang meneliti kejutan listrik yang sangat menyakitkan. Kepada kelompok kedua diberitahukan bahwa mereka hanya akan mendapatkan kejutan ringan saja.

Schachter menemukan di antara subjek pada kelompok pertama, 63 persen ingin menunggu bersama orang lain, dan di antara subjek kelompok kedua hanya 33 persen yang memerlukan sahabat. Schachter menyimpulkan bahwa situasi penimbul cemas meningkatkan kebutuhan akan kasih sayang. Orang-orang yang pernah mengalami penderitaan bersama-sama akan membentuk kelompok yang solidaritas tinggi.

c. Harga diri yang rendah

Elaine Walster membayar beberapa orang mahasiswi untuk menjadi peserta dalam penelitian tentang kepribadian. Sesuai dengan rancangan penelitian, sebelum eksperimen dimulai, subjek “secara kebetulan”(sebetulnya tidak) berjumpa dengan seseorang mahasiswa yang bermaksud menemui peneliti. Terjadilah percakapan sambil menunggu kedatangan peneliti. Mahasiswa menunjukkan minat yang besar pada mahasiswi itu. Mereka mengobrol selama 15 menit, dan sang perjaka mengajak berkencan. Setelah itu, subjek diberi tes kepribadian, sebagian subjek diberi penilaian yang positif (misalnya, kepribadian dewasa, orisinal, dan sensitif), setengahnya lagi diberi penilaian negatif (misalnya, belum dewasa, antisosial tidak memiliki bakat kepemimpinan). Maksud Walster, sebagian ditinggikan harga dirinya, sebagian lagi direndahkan. Kemudian, mereka diminta memberikan penilaian sejujur-juurnya pada lima orang, termasuk laki-laki yang mengajak mengobrol. Ternyata, mahasiswi yang direndahkan harga dirinya cenderung lebih menyenangi laki-laki itu. Menurut kesimpulan Walster, bila harga diri direndahkan, hasrat afiliasi (bergabung dengan yang lain) bertambah, dan ia

makin responsif untuk menerima kasih sayang orang lain. Orang yang rendah diri mudah mencintai orang lain.

d. Isolasi sosial

Isolasi sosial adalah pengalaman yang tidak enak. Beberapa orang peneliti telah menunjukkan bahwa tingkat isolasi sosial amat besar pengaruhnya terhadap kesukaan kita pada orang lain.

Menurut Rakhmat (2007) aspek situasional yang berperan dalam daya tarik interpersonal, antara lain:

- a. Daya tarik fisik menjadi penyebab utama daya tarik interpersonal, senang pada orang-orang yang tampan dan cantik. Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa daya tarik fisik sering menjadi penyebab utama daya tarik interpersonal. Kita senang pada orang-orang yang tampan atau cantik. Mereka, pada gilirannya sangat mudah memperoleh perhatian orang.
- b. Ganjaran itu berupa bantuan, dorongan morel, pujian, atau hal-hal yang meningkatkan harga diri. Kita akan menyukai orang yang menyukai kita; kita akan menyenangkan orang yang memuji kita. Menurut teori pertukaran sosial, interaksi sosial adalah semacam transaksi dagang. Kita akan melanjutkan interaksi bila laba lebih banyak dari biaya. Atraksi, dengan demikian, timbul pada interaksi yang banyak mendatangkan laba. Bila pergaulan saya dengan anda sangat menyenangkan, sangat menguntungkan dari segi psikologis atau ekonomis, kita akan saling menyenangkan.
- c. *Familiarity*, artinya sudah mengenali dengan baik. Prinsip *familiarity* dicerminkan dalam pribahasa indonesia, “kalau tak kenal, maka tak sayang”

(*witing tresno jalaran soko kulino*) jika kita sering berjumpa dengan seseorang asal tidak ada hal-hal lain kita akan menyukainya.

- d. Kedekatan, menyenangkan apabila saling berdekatan persahabatan lebih mudah tumbuh diantara tetangga yang berdekata, atau di antara mahasiswa yang duduk berdampingan. Bahwa orang yang berdekatan tempat saling menyukai, sering dianggap hal hal yang biasa. Dari segi psikologis, ini hal yang luar biasa bagaiman tempat yang kelihatannya netral mampu mempengaruhi tatanan psikologis manusia.
- e. Kemampuan, cenderung menyenangkan orang-orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi dari pada kita, atau lebih berhasil dalam kehidupannya. Arason menemukan dalam penelitian yang dilakukannya, bahwa yang paling disenangi adalah orang yang memiliki kemampuan tinggi tetapi menunjukkan beberapa kelemahan. Ia menciptakan empat kondisi eksperimental; (1) orang yang memiliki kemampuan tinggi dan berbuat salah; (2) berkemampuan tinggi tapi tidak berbuat salah; (3) orang yang memiliki kemampuan rata-rata dan berbuat salah; dan (4) orang yang berkemampuan rata-rata dan tidak berbuat salah. Orang yang pertama dinilai paling menarik, dan orang ketiga dinilai paling tidak menarik. Orang yang sempurna tanpa kesalahan adalah orang kedua dalam hal daya tarik. Orang biasa yang tidak berbuat salah, menduduki urutan ketiga. Jadi jika anda cerdas, tampan, dan serba bisa, usahakanlah supaya anda jangan terlalu sempurna, tunjukkan kelemahan anda. Sebab, kalau anda sempurna betul, anda bukan “*man*” lagi tapi “*superman*”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan 4 (empat) aspek daya tarik interpersonal, yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Daya Tarik Interpersonal

Bringham (dalam Dayakisni, 2006) mendefinisikan daya tarik interpersonal sebagai satu kecenderungan untuk menilai seseorang atau suatu kelompok secara positif, dan berperilaku secara positif, sesuai apa adanya. Faktor yang mempengaruhi hal-hal tersebut adalah:

a. Karakteristik pribadi individu lain

Salah satu alasan mengapa individu menyukai individu yang lain adalah karena karakteristik pribadinya yang menyenangkan diantaranya adanya ketulusan, kehangatan dan kompetensi dan juga daya tarik fisik. Ketulusan sebagai salah satu sifat yang paling dihargai dibandingkan sifat lainnya seperti jujur, setia, terus terang, terbuka, dapat dipercaya, sesuai dengan hasil penelitian Norman Anderson (Sears, 1994).

Menurut Rubin (Sears, 1994) komponen pokok rasa suka adalah afeksi dan rasa hormat, dimana afeksi didasarkan pada cara orang lain memperlakukan kita yang dialami sebagai kedekatan dan kehangatan sedangkan rasa hormat didasarkan atas kekaguman terhadap kompetensi dan karakteristik yang menyenangkan.

b. Kesamaan

Terdapat dua penelitian yang mendukung bahwa kesamaan menimbulkan persahabatan. Pertama, penelitian oleh Theodore Newcomb yang memperlihatkan bahwa teman sekamar yang sebelum berkenalan sudah

mempunyai sikap yang sama pada umumnya akan saling menyukai satu sama lain dan hubungan keduanya berkembang menjadi persahabatan. Kedua, penelitian oleh Donn Byrne dkk (dalam Sears, 1994) bahwa pada anak-anak, mahasiswa, pasien medik, peserta job training, sampai pada pecandu alkohol dengan menggunakan teknik phantom other hasilnya bahwa kesamaan sikap sangat menentukan rasa suka. Kesamaan menjadi demikian penting dalam daya tarik inter personal dikarenakan kesamaan biasanya mendatangkan penguatan/ganjaran. Memang pada dasarnya kesamaan akan menimbulkan rasa suka, tetapi tidak selamanya akan menguntungkan.

c. Keakraban

Keakraban dalam berhubungan dengan orang lain dapat meningkatkan rasa suka yang dinamakan *the mere exposure effect*. Keakraban tidak selamanya meningkatkan rasa suka, seperti penelitian oleh Zajonc yang menyatakan bahwa pengulangan terhadap orang netral akan meningkatkan rasa suka tetapi tidak pada orang yang nampak bersifat negatif.

d. Kedekatan

Pengaruh kedekatan dalam daya tarik interpersonal diantaranya kedekatan meningkatkan keakraban. Kedekatan sering berkaitan dengan kesamaan misalnya warga yang mamilih tinggal di RS memiliki latar belakang ekonomi yang relatif sama, orang yang dekat secara fisik lebih mudah didapat daripada yang jauh. Pengaruh kedekatan juga dapat didasarkan pada konsistensi kognitif. Salah satu teorinya dikemukakan oleh Fritz Heider. Dia membedakan hubungan kesatuan dan perasaan.

e. Daya tarik fisik

f. Kemampuan (*Abilty*)

Orang yang kompeten, pintar akan lebih disukai dari pada yang tidak kompeten dan pintar, karean adanya reward yang diberikan kepada kita. Misalnya orang yang pintar bisa memudahkan permasalahan yang kita hadapi.

g. Tekanan Emosional

h. Mood

i. Harga diri yang rendah

j. Kesukaan secara timbal balik (*Reciprocal Liking*)

k. Saling melengkapi (*Complementary*)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi daya tarik interpersonal, yaitu: karakteristik pribadi individu lain, kesamaan, keakraban, kedekatan, daya tarik fisik, kemampuan, tekanan emosional, mood, harga diri, kesukaan secara timbal balik, dan adanya keinginan untuk saling melengkapi.

5. Proses Daya Tarik Interpersonal

Ketertarikan merupakan suatu proses yang dialami siapa pun begitu saja namun sukar untuk diterangkan bagaimana terjadinya. Rebecca F. Guy and Charles K. Edgley dalam buku itu mereka mencoba mengembangkan beberapa teori yang akan menerangkan tentang terjadinya ketertarikan. Di dalam teori ini di kemukakan adanya tiga teori yang berbeda orientasinya. Tiga teori ini adalah kognitif, reinforcement dan interaktionist (dalam Sears, 1994).

a. Teori Kognitif

Teori kognitif menekankan proses berfikir sebagai dasar yang menentukan tingkah laku. Tingkah laku sosial di pandang sebagai suatu hasil atau akibat dari proses akal. Dengan kata lain ketertarikan kepada orang lain mungkin secara sederhana apakah anda dan dia setuju untuk suka atau tidak suka. Sebaliknya, hubungan yang paling tidak memuaskan kata Newcomb adalah kurangnya keseimbangan antara persetujuan dan tidak. Bila ketidakseimbangan terjadi, seseorang akan berusaha menuju kondisi seimbang dengan mencoba merubah keyakinan orang lain untuk berubah atau keseimbangan dapat di peroleh dengan berubahnya akal pikiran seseorang. Akhirnya situasi tidak seimbang itu dapat terpecahkan secara sederhana.

b. Teori *Reinforcement* (penguatan)

Penguatan atau stimulus/respon adalah teori yang berakar pada teori belajar yang menginterpretasikan ketertarikan sebagai satu respon yang di pelajari. Teori reinforcement berusaha menemukan bagaimana ketertarikan datang untuk pertama kalinya. Dasar teori ini cukup sederhana. Orang ditarik oleh hadiah dan di tolak oleh hukuman. Kita semua lebih suka menjadi tertarik kepada orang-orang yang menghadahi atau menghargai kita dari pada orang yang menghukum dengan kritikan atau hinaan.

c. Teori Interaktionist

Teori interaktionist lebih menitik beratkan pada ketertarikan antar pribadi sebagai suatu konsep. Contohnya, suatu hubungan berbeda dari waktu ke waktu, diketahui bahwa seorang suami tertarik kepada istrinya mula-mula karena sifat penurutnya, akhirnya diketahui bahwa sifat ini tidak cukup menopang perkawinannya, suami ini mungkin menemukan ciri-ciri lainnya yang ada pada istrinya yang menjadikan ia terus menerus tertarik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga teori yang menerangkan proses daya tarik interpersonal, yaitu teori kognitif, teori *reinforcement* dan teori interaksionist.

D. Hubungan Daya Tarik Interpersonal dengan Kohesivitas Kelompok

Sebuah kelompok, seperti makhluk hidup yang lain, terus berkembang dari waktu ke waktu. Dalam satu kelompok mungkin dimulai dari sekumpulan orang asing yang tidak saling mengenal, tetapi seiring waktu, secara tiba-tiba kelompok tersebut memberikan sebuah kohesivitas sehingga anggota-anggotanya menjadi sebuah kelompok sosial yang erat.

Perusahaan sebagai suatu organisasi pada hakikatnya merupakan kumpulan dari berbagai macam kegiatan yang terkait satu sama lain sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh. Dalam menjalani berbagai kegiatan tersebut para karyawan akan saling berinteraksi, saling mempengaruhi sehingga akan timbul suatu kondisi yang mencerminkan keakraban atau bahkan sebaliknya, perpecahan. Secara intuitif kita dapat membedakan antara kelompok yang kohesif dan kelompok yang tidak kohesif. Kelompok yang kohesif merupakan satu kesatuan. Anggota-anggotanya menikmati interaksi antar mereka, dan mereka tetap bersatu dan bertahan dalam waktu yang lama.

Kohesivitas adalah mengenai penyatuan kekuatan. Kebanyakan para sarjana mencari konsep tentang kohesivitas, kembali pada teori Kurt Lewin, Leon Festinger, dan kolega-kolega mereka di Research Center of Group Dynamics. Lewin, pada tahun 1943, menggunakan istilah *cohesive* untuk menggambarkan sebuah kekuatan yang menjaga kelompok agar tetap utuh dengan cara menjaga

kesatuan anggota-anggotanya. Festinger mendefinisikan kohesivitas sebagai total dari sebuah kekuatan yang berada pada anggota-anggota kelompok yang tetap bertahan pada kelompok tersebut (Festinger, dalam <https://dinkelpsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/>). Anggota-anggota dalam kelompok yang kohesif memberikan rasa kebersamaan yang tinggi kepada kelompoknya, dan mereka sadar bahwa terdapat persamaan antar anggota dalam kelompok. Individu dalam kelompok yang kohesif-dimana kohesivitas diartikan sebagai perasaan kuat dari sebuah keberadaan komunitas yang terintegrasi-akan lebih efektif dalam kelompok, lebih bersemangat, dalam menghadapi masalah-masalah sosial maupun interpersonal.

Kohesivitas merupakan sebuah ketertarikan. Beberapa teori mempertimbangkan kohesivitas sebagai sebuah ketertarikan personal (Lott & Lott, <https://dinkelpsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/>). Pada level individu, anggota dalam kelompok yang kohesif saling menyukai satu sama lain. Dalam level kelompok, anggota-anggota kelompok tertarik pada kelompok itu sendiri. Anggota kelompok mungkin bukan merupakan teman, tetapi mereka mempunyai pandangan positif terhadap kelompoknya.

Kohesivitas adalah *team work*. Banyak teori menyatakan bahwa kohesi harus dilakukan bersama dengan keinginan para anggotanya untuk bekerja sama mencapai tujuan. Sehingga, kelompok yang dikatakan kohesif ditandai dengan *considerable interdependence of members*, stabilitas antar anggota kelompok, perasaan bertanggung jawab dari hasil usaha kelompok, absent yang berkurang, dan tahan terhadap gangguan (Widmeyer, Brawley, & Carron, 1992).

Kohesivitas adalah konstruk multidimensional. Membentuk kekuatan sosial, rasa untuk bersatu, ketertarikan antar anggota dan kelompok itu sendiri, dan kemampuan kelompok untuk bekerja sebagai tim merupakan semua komponen dari kohesivitas, tetapi kelompok yang kohesif mungkin tidak memiliki seluruh (lengkap) kualitas ini. Sehingga, tidak ada kelompok yang benar-benar kohesif. Suatu kelompok mungkin menjadi kohesif karena anggotanya bekerja dengan baik dengan anggota lain, dan berbeda dengan kelompok lain yang menjadi kohesif karena setiap anggotanya memiliki rasa kebersamaan kelompok (<https://dinkelpsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/>).

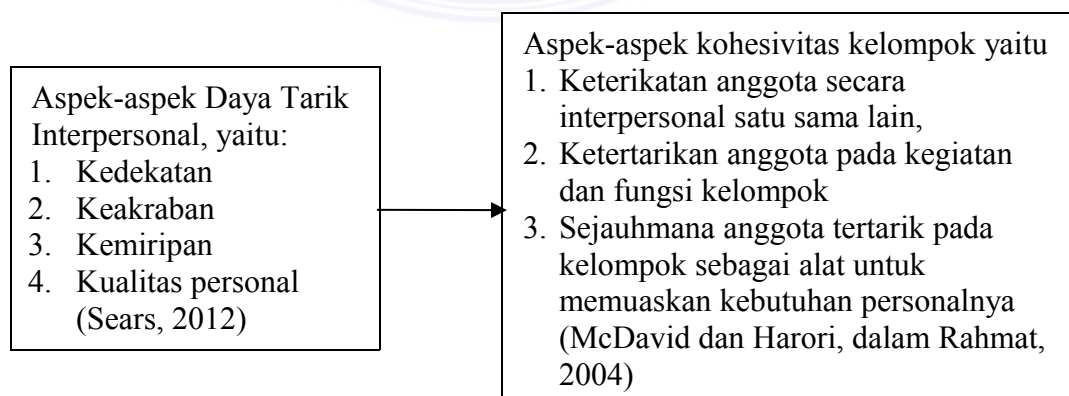
Kohesivitas kelompok dapat terwujud apabila anggota-anggota yang berada dalam suatu kelompok menunjukkan ketertarikan satu sama lain. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sopiah (2008) bahwa keterikatan suatu kelompok dipengaruhi oleh kuatnya ketertarikan antara anggota kelompok tersebut. Jadi apabila di dalam suatu kelompok para anggota saling menyukai, siap diajak bekerja sama, maka hal ini akan meningkatkan kohesivitas kelompok.

Beberapa penelitian yang relevan dengan tulisan ini, diantaranya adalah yang dilakukan Dwityanto dan Ayu (2012) yang meneliti hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian mereka yang menggunakan teknik teknik *product moment* diperoleh nilai r sebesar 0.704 dengan $p = 0.000$, hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi.

Penelitian lainnya adalah yang dilakukan Apriadi (2012) yang melakukan penelitian pada siswa SMA mengenai hubungan antara tanggungjawab dengan kohesivitas kelompok. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tanggungjawab dengan kohesivitas kelompok. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi product moment $r = 0,208$ dengan $p = 0,042$. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aji, dkk (2012) pada karyawan di kantor induk PLN UIP VIII, Surabaya. Hasil yang didapat adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan *job involvement*. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan *social loafing*, namun tidak ada hubungan yang signifikan antara *social loafing* dengan *job involvement*, sehingga disimpulkan bahwa *social loafing* bukan sebagai mediator antara kohesivitas kelompok dengan *job involvement*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor atau kondisi yang berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok adalah adanya daya tarik interpersonal. Semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin kohesif suatu kelompok.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal maka semakin rendah kohesivitas kelompok pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (daya tarik interpersonal) dengan satu variabel terikat (kohesivitas kelompok).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi penelitian perlu ditentukan sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Pengidentifikasian variabel-variabel penelitian akan membantu dalam penentuan alat pengumpul data dan teknik analisi data yang relevan dengan tujuan penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Daya tarik interpersonal
2. Variabel Terikat : Kohesivitas kelompok

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Daya Tarik Interpersonal

Daya tarik interpersonal adalah sejauhmana ketertarikan antar sesama anggota suatu kelompok. Daya tarik interpersonal ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek daya tarik

interpersonal yang dikemukakan Sears (2012), yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi daya tarik interpersonal dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah daya tarik interpersonal.

2. Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah daya tarik yang terdapat dalam kelompok yang menyebabkan setiap anggota kelompok menginginkan untuk tetap menjadi bagian dari kelompok tersebut demi mencapai tujuan kelompok bersama-sama. Data mengenai kohesivitas kelompok ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan McDavid dan Harori (dalam Rahmat, 2004), yaitu keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi kohesivitas kelompok dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah kohesivitas kelompok.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Erha Clinic Medan yang berjumlah 80 orang karyawan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2010). Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, yakni sebanyak 80 orang, maka seluruh populasi yang berjumlah 805 orang akan dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian maka penelitian ini disebut penelitian populasi atau total sampling.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas pengumpulan data atau kualitas alat ukurnya. Jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid bila digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini yaitu skala. Penggunaan metode skala dimaksudkan untuk mengungkap hal-hal yang sifatnya pribadi dan mendalam. Menurut Azwar (2013), metode skala merupakan metode pengumpulan data pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Di samping

berupa pertanyaan dan pernyataan yang tidak langsung, jawaban yang diberikan dari penggunaan metode skala biasanya lebih bersifat proyektif tergantung perasaan atau kepribadian subyek dan tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penggunaan metode skala sebab semua jawaban yang diberikan oleh subyek dapat diterima selama jawaban tersebut diungkap secara jujur dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, akan ada interpretasi berbeda bagi jawaban yang berbeda.

1. Skala Daya Tarik Interpersonal

Skala daya tarik interpersonal dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek daya tarik interpersonal yang dikemukakan Sears (2012) kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal.

2. Skala Kohesivitas Kelompok

Skala kohesivitas kelompok dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan McDavid dan Harori (dalam Rahmat, 2004), yaitu keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya.

Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang telah dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item yang *favourable*, jawaban SS mendapat skor empat, jawaban S mendapat skor tiga, jawaban TS mendapat skor dua, jawaban STS mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, jawaban SS

mendapat skor satu, jawaban S mendapat skor dua, jawaban TS mendapat skor 3 dan jawaban STS mendapat skor empat.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 1997). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Butir

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sahih jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2013). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang

tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi,1996).

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\Sigma Y^2 \right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variable Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

ΣXY = jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX = jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir

ΣY = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

ΣX^2 = jumlah kwadrat skor X

ΣY^2 = jumlah kwadrat skor Y

N = jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik korelasi *product moment* di atas sebenarnya masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan:

r_{bt} = Angka korelasi setelah dikoreksi

r_{xy} = Angka korelasi sebelum dikoreksi

SD_x = Standar deviasi skor total

SD_y = Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara daya tarik interpersonal (variabel bebas X) dengan kohesivitas kelompok (variabel terikat Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left| \Sigma Y^2 \right| - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

ΣXY = Jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel terikat

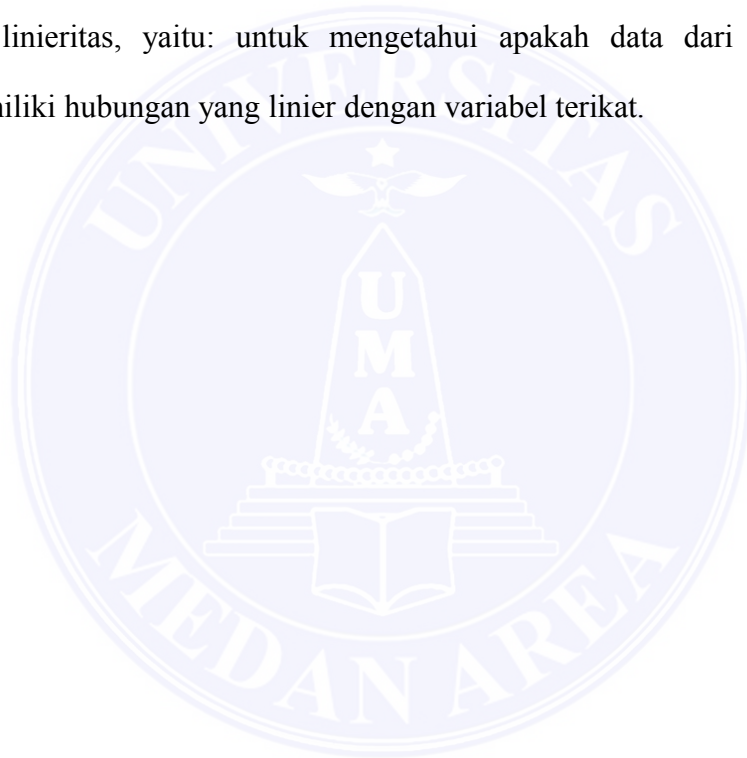
Σx = Jumlah skor variabel X

ΣY = Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor variabel X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor variabel Y
N = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dikemukakan segala langkah-langkah yang telah dilakukan selama penelitian dilaksanakan, antara lain: (A) Orientasi kancah dan persiapan penelitian, (B) Uji Coba Alat Ukur/Pelaksanaan Penelitian, (C) Analisis data dan hasil penelitian, (D) Pembahasan.

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Erha Clinic merupakan salah satu anak perusahaan dari PT.Arya Medic. Pada 28 September 1999, merupakan momentum bisnis perdana buat Erha Clinic dengan diresmikannya Erha 21 Skin Center. Untuk mendekatkan diri dengan pelanggan, saat ini, Erha Clinic Group terdiri dari Erha Clinic Pusat Nasional, Erha Clinic Pusat Regional, Erha Clinic Cabang dan *EC for skin* yang tersebar dikota-kota besar di Indonesia, salah satunya adalah Erha Clinic Medan.

Erha Clinic selalu berkeinginan melayani para pasiennya dengan pelayanan terbaik, seperti menggunakan perangkat medis teknologi terkini, tim dokter spesialis kulit yang berpengalaman, produk obat yang aman dan berkualitas, dan fasilitas klinik yang nyaman. Produk dari Erha Clinic merupakan formula para ahli dermatologi yang dihasilkan dari penelitian berbasis *pharmaceutical science & technology*. Layanan yang diberikan oleh Erha Clinic terdiri dari 2 yaitu layanan dermatologi dan layanan pribadi. Dimana layanan dermatologi terdiri dari *Skin Rejuvenation Center* (Pusat Peremajaan Kulit);

Acne, Hair, Body Treatment Center (Pusat Perawatan Jerawat, Rambut, dan Tubuh); *Pediatric Dermatology* (kasus kulit anak); *Geriatric Dermatology* (kasus kulit orangtua), *Plastic Surgery* (operasi plastik) serta *General Dermatology* (kasus kulit umum). Sedangkan untuk layanan pribadi merupakan rangkaian proses terpadu dengan konsep *personalized therapy*, yang mana *personalized therapy* merupakan pendekatan dan pendampingan dari dokter spesialis kulit kepada pasien dengan keunikan dan kebutuhan kulit masing-masing. Layanan pribadi ini ditunjang dengan produk dan pelayanan dengan alat medis modern sehingga memberikan hasil yang optimal.

Visi dari Erha Clinic adalah menjadi pemimpin di bidang layanan kesehatan kulit klinis dan personal di Indonesia. Sedangkan misi dari Erha Clinic adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pasien dalam layanan kesehatan kulit dengan memberikan terapi yang berkualitas dan membawa kemajuan bagi komunitas ECG (Erha Clinic Group) dengan menciptakan insan yang berkualitas.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian meliputi persiapan administrasi yaitu tentang persiapan penelitian secara informal yang dilanjutkan dengan pengurusan surat pengantar penelitian, hingga sampai pada persiapan alat ukur penelitian.

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu penulis melakukan beberapa persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian. Peneliti mengurus surat pengantar izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas

Medan Area, kemudian peneliti menghubungi pihak Erha Clinic Medan dan berbicara langsung dengan pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan penelitian ini. Setelah mengetahui dan mengikuti beberapa prosedur yang diberikan pihak Erha Clinic Medan, maka permohonan izin penelitian diterima.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan alat ukur dimulai dengan penyusunan butir-butir pernyataan skala dari kedua variabel penelitian yang nantinya digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, yakni skala daya tarik interpersonal dan skala kohesivitas kelompok.

1). Skala Daya Tarik Interpersonal

Skala daya tarik interpersonal dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Sears (2012), yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala daya tarik interpersonal.

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Daya Tarik Interpersonal Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek Daya Tarik Interpersonal	NOMOR BUTIR		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kedekatan	1,9,17,25,33,41,49,55	8,16,24,32,40,48,54,58	16
2	Keakraban	3,11,19,27,35,43,51,57,59	6,14,22,30,38,46,52,56,60	18
3	Kemiripan	5,13,21,29,37,45	4,12,20,28,36,44	12
4	Kualitas personal	7,15,23,31,39,46,53	2,10,18,26,34,42,50	14
TOTAL		30	30	60

2). Skala Kohesivitas Kelompok

Skala kohesivitas kelompok dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan McDavid dan Harori (dalam Rahmat, 2004),

yaitu keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala kohesivitas kelompok.

Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kohesivitas Kelompok Sebelum Uji Coba

No	Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok	NOMOR BUTIR		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keterikatan anggota secara interpersonal	1,7,13,19,25,31,37,43	6,12,18,24,30,36,42,48	16
2	Ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok	3,9,15,21,27,33,39,45	4,10,16,22,28,34,40,46	16
3	Sejauhmana anggota tertarik pada kelompok	5,11,17,23,29,35,41,47,49,51,53	2,8,14,20,26,32,38,44,50,52,54	22
TOTAL		27	27	54

Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang telah dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item yang *favourable*, jawaban SS mendapat skor empat, jawaban S mendapat skor tiga, jawaban TS mendapat skor dua, jawaban STS mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, jawaban SS mendapat skor satu, jawaban S mendapat skor dua, jawaban TS mendapat skor 3 dan jawaban STS mendapat skor empat.

B. Uji Coba Alat Ukur /Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan model *try out* terpakai, dimana data yang dipakai pada saat uji coba sekaligus menjadi data penelitian, dan sampel yang

digunakan pada saat uji coba sekaligus menjadi sampel penelitian. Sistem ini dilakukan mengingat jumlah populasi yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu berjumlah 72 orang karyawan. Dengan demikian, dimulainya pelaksanaan uji coba ini juga bersamaan dengan dimulainya penelitian, yakni mulai tanggal 21 Mei sampai 4 Juni 2016.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di Erha Clinic Medan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi para karyawan di ruangan kerja masing-masing. Sebelum peneliti memberikan skala kepada para karyawan, terlebih dahulu peneliti memberikan penjelasan kepada para karyawan bahwa penelitian ini hanya sebatas untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Diharapkan dengan penjelasan ini, para karyawan berkenan memberikan jawaban sebagaimana adanya.

Pada saat pelaksanaan penelitian, mengingat waktu dan sampel yang harus ditangani terbagi pada beberapa ruangan, maka sebelum penelitian dimulai, peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian, serta tata cara pengisian skala penelitian. Pengambilan data penelitian berlangsung dalam waktu 14 hari kerja.

Langkah selanjutnya sehubungan dengan penelitian ini, setelah seluruh subjek penelitian yang berjumlah 72 orang mengisi skala, dilanjutkan dengan melakukan penyekoran terhadap kedua skala tersebut. Hal pertama yang dilakukan adalah membuat kunci jawaban sesuai dengan pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*, kemudian melakukan penyekoran. Setelah diketahui nilai-nilai untuk setiap pernyataan, maka selanjutnya nilai tersebut dimasukkan

dalam tabulasi dan dijumlahkan, sehingga diperoleh nilai total setiap karyawan untuk skala daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok.

Langkah berikutnya adalah memasang nilai total dari skala daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Dari sinilah diperoleh data induk penelitian. Kemudian selanjutnya dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya dari skala daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok.

Berdasarkan hasil uji coba skala daya tarik interpersonal menunjukkan bahwa dari 60 butir pernyataan, terdapat 11 (sebelas) butir yang gugur dan 49 butir yang valid. Butir yang valid memiliki koefisien korelasi antara $r_{bt} = 0,309$ sampai $r_{bt} = 0,521$. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir pernyataan skala daya tarik interpersonal setelah uji coba.

Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Daya Tarik Interpersonal Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek Daya Tarik Interperso nal	Nomor Butir				Jlh
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kedekatan	1,9,17,25, 33,41,49,55	-	8,16,24, 40,54,58	32,48	14
2	Keakraban	3,11,19,27, 35,57,59	43,51	6,14,22,30,38 ,46,52,56	60	15
3	Kemiripan	5,13,37,45	21,29, 37	4,12,20, 28,36,44	-	9
4	Kualitas personal	7,15,23,31, 39,46,53	-	18,34,42,50	2,10,26	11
TOTAL		25	5	24	6	49

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan rumus Alpha Cronbach. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt'} = 0,907$. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka

skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap daya tarik interpersonal.

Kemudian berdasarkan hasil uji coba skala kohesivitas kelompok menunjukkan bahwa dari 54 butir pernyataan, terdapat 9 (sembilan) butir yang gugur dan 45 butir yang valid. Butir yang valid memiliki koefisien korelasi antara $r_{bt} = 0,310$ sampai $r_{bt} = 0,560$. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir pernyataan skala kohesivitas kelompok setelah uji coba.

Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kohesivitas Kelompok Setelah Uji Coba

No	Aspek-aspek Kohesivitas Kelompok	Nomor Butir				Jlh
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Keterikatan anggota secara interpersonal	7,13,19,25,31,37,43	1	6,12,30,42,48	18,24,36	12
2	Ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok	3,9,15,27,33,39,45	21	4,10,16,22,28,34,40,46	-	15
3	Sejauhmana anggota tertarik pada kelompok	5,11,17,23,29,35,41,47,49,53	51	2,14,20,32,38,44,50,52	8,26,54	18
TOTAL		24	3	21	6	45

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang menggunakan rumus Alpha Cronbach, indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,902$. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap kohesivitas kelompok.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana Analisis Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas X adalah daya tarik interpersonal dan yang menjadi variabel terikatnya adalah kohesivitas kelompok.

Namun sebelum data dianalisis dengan teknik Analisis korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian, yaitu data daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok, yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov dan Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa daya tarik interpersonal data variabel kohesivitas kelompok, mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurve normal Ebbing Gauss. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardiningsih, 2000). Tabel 5 berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Daya tarik interpersonal	140,097	0,750	15,993	0,627	Normal
Kohesivitas kelompok	134,625	0,930	14,518	0,353	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Nilai Kolmogorov-Smirnov

SD = Standar Deviasi

Sig = Signifikansi

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah daya tarik interpersonal dapat menerangkan timbulnya kohesivitas kelompok.

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel daya tarik interpersonal mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel kohesivitas kelompok. Sebagai kriterianya apabila bilangan sig < 0,050 maka dapat dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Azwar, 2013). Nilai-nilai hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F	Sig	Keterangan
X – Y	9,304	0,003	Linier

Keterangan :

X = Daya tarik interpersonal

Y = Kohesivitas kelompok

F = Koefisien linieritas

Sig = Signifikansi

2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*

Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,343$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok, sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal, maka semakin rendah kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi *Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det (R^2)	Sig	BE%	Ket
X – Y	0,343	0,117	0,003	11,7	SS

Keterangan:

X = Daya tarik interpersonal

Y = Kohesivitas kelompok

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dengan Y

R^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

Sig = Signifikansi

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

SS = Sangat signifikan

Dari tabel 5 di atas diketahui bahwa daya tarik interpersonal memberikan pengaruh atas terbentuknya kohesivitas kelompok sebesar 11,7%. Ini berarti masih terdapat 88,3% pengaruh dari faktor lain terhadap terbentuknya kohesivitas kelompok, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini, diantaranya adalah faktor kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas

kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok. Selanjutnya berdasarkan analisis data dari teknik korelasi *Product Moment*, didapatkan hasil-hasil seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Statistik Induk

Sumber	N	Rerata	SD
X	72	140,097	15,993
Y	72	134,625	14,518

Keterangan :

X = Variabel daya tarik interpersonal

Y = Variabel kohesivitas kelompok

N = Jumlah subjek

Rerata = Nilai rata-rata

SD = Standar Deviasi

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel daya tarik interpersonal, jumlah butir yang valid dan dipakai dalam penelitian adalah sebanyak 49 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(49 \times 1) + (49 \times 4)\} : 2 = 122,5$. Sedangkan variabel kohesivitas kelompok jumlah butir yang valid dan dipakai dalam penelitian adalah sebanyak 45 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(45 \times 1) + (45 \times 4)\} : 2 = 112,5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran dan statistik induk diketahui bahwa, mean empirik daya tarik

interpersonal sebesar 140,097 dengan bilangan SD sebesar 15,993. Sedangkan mean empirik kohesivitas kelompok adalah sebesar 134,624 dengan bilangan SD sebesar 14,518.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui bagaimana kondisi daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel daya tarik interpersonal, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 15,993, maka dinyatakan bahwa daya tarik interpersonal tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 15,993, maka dinyatakan bahwa daya tarik interpersonal tergolong rendah. Kemudian bila mean/nilai rata-rata empirik selisihnya dengan mean/nilai rata-rata hipotetik tidak melebihi bilangan 15,993, maka daya tarik interpersonal dinyatakan sedang.

Selanjutnya untuk variabel kohesivitas kelompok, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 14,518, maka dinyatakan bahwa kohesivitas kelompok tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 14,518, maka dinyatakan bahwa kohesivitas kelompok tergolong rendah. Kemudian bila mean/nilai rata-rata empirik selisihnya dengan mean/nilai rata-rata hipotetik tidak melebihi bilangan 14,518, maka kohesivitas kelompok dinyatakan

sedang. Tabel berikut gambaran kondisi daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok para karyawan.

Tabel 9. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Daya Tarik Interpersonal	15,993	122,5	140,097	Tinggi
Kohesivitas Kelompok	14,518	112,5	134,625	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa daya tarik interpersonal yang dimiliki karyawan Erha Clinic Medan tergolong tinggi, demikian juga halnya dengan kondisi kohesivitas kelompok.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,343$; Sig < 0,010. Artinya semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok, sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal, maka semakin rendah kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai signifikansi yang diperoleh < 0,010 maka hasil penelitian dinyatakan sangat signifikan.

Dari penelitian ini diketahui bahwa daya tarik interpersonal memberikan pengaruh terhadap peningkatan kohesivitas kelompok sebesar 11,7%. Ini berarti

masih terdapat 88,3% pengaruh dari faktor lain terhadap kohesivitas kelompok, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini, diantaranya adalah faktor kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

Kohesivitas kelompok seperti yang dikemukakan Davis & Newstrom (1996) adalah kekuatan yang menggerakkan para anggota untuk tetap berada dalam kelompok, dimana kekuatan tersebut lebih besar dibandingkan dengan kekuatan yang menarik anggota keluar dari kelompok tersebut. Kelompok yang padu melibatkan orang-orang yang saling tertarik satu sama lain. Demikian pula halnya yang dikemukakan Wibowo (2013) bahwa kohesivitas kelompok adalah suatu tingkatan dimana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk berada dalam kelompok. Beberapa kelompok kerja kohesif karena anggotanya telah bersama cukup lama, atau kelompok kecil memfasilitasi interaksi tinggi, atau ancaman eksternal telah membawa anggota melekat bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sopiah (2008) dimana keterikatan kelompok dipengaruhi oleh kuatnya ketertarikan antara anggota kelompok tersebut. Ketertarikan merupakan makna dari daya tarik interpersonal. Sopiah (2008) menambahkan bahwa kohesivitas kelompok dapat

terwujud apabila anggota-anggota yang berada dalam suatu kelompok menunjukkan ketertarikan satu sama lain. Keterikatan suatu kelompok dipengaruhi oleh kuatnya ketertarikan antara anggota kelompok tersebut. Jadi apabila di dalam suatu kelompok para anggota saling menyukai, siap diajak bekerja sama, maka hal ini akan meningkatkan kohesivitas kelompok.

Aspek-aspek yang terkandung dalam daya tarik interpersonal seperti yang disampaikan Sears (2012), yaitu kedekatan, keakraban, kemiripan dan kualitas personal, berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok yang didalamnya terkandung aspek-aspek seperti keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan sejauhmana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya (McDavid dan Harori, dalam Rahmat, 2004).

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini yaitu diketahui bahwa kondisi subjek penelitian ini, baik dalam hal daya tarik interpersonal maupun kohesivitas kelompok tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik masing-masing variabel lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya. Hasil penelitian ini secara umum tidak sejalan dengan fenomena yang terlihat dimana adanya penurunan kohesivitas antar individu yang ditandai dengan kurangnya keterlibatan anggota kelompok dalam kegiatan-kegiatan klinik di luar pekerjaan, sering terjadi kesalahpahaman yang berujung pada konflik antar karyawan dengan karyawan lainnya, maupun antar karyawan dengan atasan. Selain itu perubahan peraturan sering diiringi dengan kerenggangan hubungan antara atasan dengan bawahan. Ketidaksesuaian antara fenomena dengan hasil penelitian ini menurut kajian peneliti adalah disebabkan dua hal, yang pertama peneliti hanya mengobservasi

pada beberapa orang karyawan saja yang pada dasarnya mereka merasa kurang cocok bekerja di Erha Clinic dan yang kedua adalah faktor ketidakjujuran subjek penelitian dalam memberikan jawaban pada skala.

Pada awalnya subjek pada penelitian ini berjumlah 80 orang, namun pada hari penelitian diadakan diketahui bahwa ada 3 responden tidak hadir dikarenakan sedang cuti dan 3 responden menolak untuk mengisi angket penelitian. Lalu pada saat penyekoran diketahui bahwa terdapat 2 angket yang tidak bisa diikuti dalam hasil penelitian karena diisi dengan tidak lengkap. Responden yang menolak mengisi angket penelitian membuat peneliti tertarik untuk mewawancarai mereka. Berikut kutipan wawancara yang menjelaskan alasan responden :

Responden 1

“Saya ga mau ngisi ah.. nanti ketahuan spv (supervisor) bisa ngaruh ke penilaian kinerjaku, yang selama ini sudah jelek. Sudah makin payah disini Mis.”

Setelah peneliti menggali lebih dalam alasan Responden 1 diketahuilah bahwa Responden 1 merasa tidak nyaman bekerja dan ingin segera pindah apabila mendapat pekerjaan yang lebih bagus. Responden 1 merasa semakin banyak tekanan dalam pekerjaannya seperti ketidakbebasan dalam menentukan hari libur, bertambahnya aturan-aturan di area kerja, juga semakin seringnya atasan mengkritik dan merubah perilaku kerja mereka. Hal ini menyebabkan terjadinya konflik antara atasan dan Responden 1 sehingga Responden 1 sering ditegur sampai diberikan surat peringatan. Tentunya hal ini mempengaruhi nilai kinerja yang juga secara langsung mempengaruhi jumlah pemberian bonus maupun tunjangan.

Responden 2

“Saya sudah mau *resign* (mengundurkan diri) Mis, ga usahlah ngisi-ngisi ginian lagi. Maaf ya, ga pa pa kan?!”

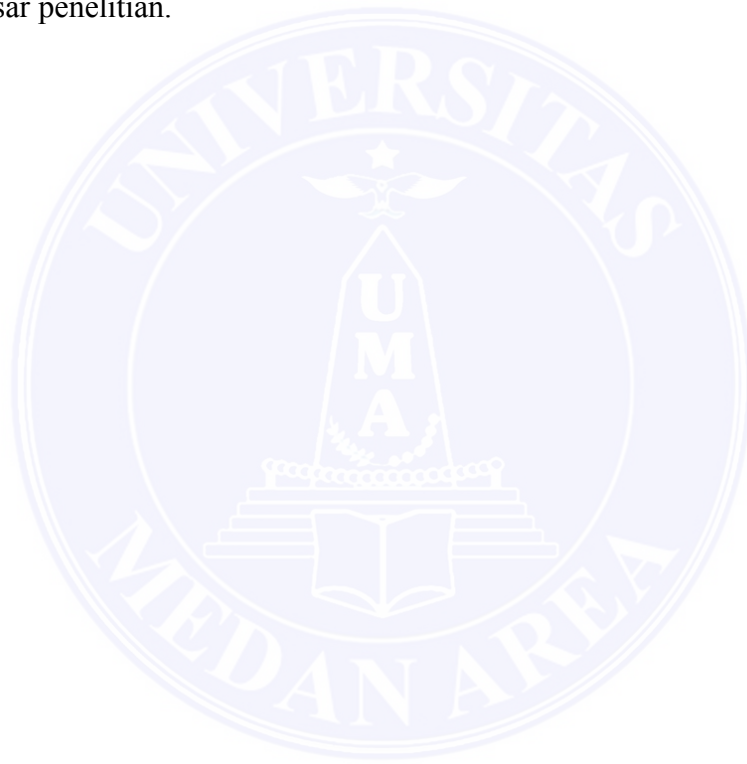
Responden 2 terkesan sulit menceritakan alasan sebenarnya. Responden 2 hanya bercerita tentang betapa menyenangkannya tim di waktu yang lalu, yaitu ketika kami masih dalam kelompok yang lebih kecil. Responden 2 lebih merasakan adanya kekeluargaan dan pengertian dalam kelompok yang lalu saat anggota tim berjumlah 21 orang. Letak ruangan kerja yang berdekatan dan tidak harus dikunci seperti di tempat baru dirasa lebih bisa menjaga interaksi dan komunikasi yang menyenangkan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (1988), dimana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kohesivitas adalah ukuran kelompok. Robbins (1988) mengatakan bahwa makin besar kelompoknya makin sulit terjadi interaksi yang intensif antar para anggotanya sehingga makin kurang kohesif kelompoknya, sebaliknya ukuran kelompok yang kecil memudahkan interaksi yang tinggi.

Responden 3

“Mereka kan juga ga mengisi angket kak, gapalah klo adek ga ngisi juga yah. Nanti angketnya dibaca Bu X (*Manager*).”

Responden 3 juga merasa khawatir jika angket yang diberikan oleh peneliti akan dibaca hasilnya oleh atasan sehingga Responden 3 menolak untuk mengisi. Setelah diwawancarai lebih dalam Responden 3 terkesan ikut-ikutan karena berteman dekat dengan Responden 1. Responden 3 adalah karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun dan banyak mendapat ilmu dalam menyelesaikan pekerjaan dari Responden 1 sehingga Responden 3 merasa sungkan kalau ikut mengisi angket.

Sampai pada tahap ini peneliti hanya akan melakukan wawancara untuk mengetahui penyebab menolaknya beberapa responden dalam mengisi angket. Responden tetap menolak mengisi angket meskipun peneliti menjamin kerahasiaan mereka hanya untuk perkembangan ilmu pengetahuan tanpa ada niat menjatuhkan. Pada tahap ini peneliti merasa cukup hanya melakukan wawancara saja karena hal-hal yang terdapat dalam wawancara diatas tidak masuk dalam garis besar penelitian.



BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tarik interpersonal dengan kohesivitas kelompok. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,343$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin tinggi daya tarik interpersonal, maka semakin tinggi kohesivitas kelompok, sebaliknya semakin rendah daya tarik interpersonal, maka semakin rendah kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Daya tarik interpersonal memberikan pengaruh terhadap peningkatan kohesivitas kelompok sebesar 11,7%. Ini berarti masih terdapat 88,3% pengaruh dari faktor lain terhadap kohesivitas kelompok, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini, diantaranya adalah faktor kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok,

keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

3. Bahwa secara umum subjek penelitian ini, baik dalam hal daya tarik interpersonal maupun kohesivitas kelompok tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik masing-masing variabel lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Melihat kontribusi yang diberikan oleh daya tarik interpersonal terhadap kohesivitas kelompok, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk terus memantau kondisi kelompok-kelompok kerja yang ada. Menekankan kepada segenap karyawan untuk terus meningkatkan kerja sama sehingga kelompok kerja benar-benar tangguh.

2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian diharapkan agar terus meningkatkan kohesivitas kelompok, sebab tingginya kohesivitas kelompok merupakan unsur penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan harus benar-benar ditanamkan dalam diri

karyawan. Karyawan harus memiliki anggapan bahwa maju mundurnya perusahaan juga merupakan tanggungjawab mereka, bukan hanya menjadi tanggung jawab manajerial.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok, diantaranya adalah faktor kesamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, penyelesaian perbedaan, kecocokan terhadap norma-norma, persaingan antar kelompok, pengakuan dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, produktivitas kelompok, keberlangsungan keberadaan kelompok, adanya tradisi, kebiasaan, dan adat di lingkungan kelompok, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok, pengetahuan tentang kelompok dan keterikatan (*attachment*) kepada kelompok. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan, akan diperoleh hasil-hasil yang lebih lengkap mengenai daya tarik interpersonal dan kohesivitas kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

Aw, Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. 2011. Yogyakarta.

Bachroni, M. 2011. *Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta*. Jurnal Psikologi. Vol 38 (1) 2011: 40 – 51.

Darwita, Fajar A. 2012. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok pada Kelompok Peserta Mentoring Agama Islam Dengan Tanggung Jawab Siswa SMA*. Skripsi. 2012. Universitas Indonesia.

Davis, K & Newstrom, J W. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: 1996. PT. Gelora Aksara Pratama.

Dian Ayu Kusuma Dewi, Anike. 2013. *Study Komparasi Daya Tarik Interpersonal Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang Berpacaran Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. Skripsi. 2013. Universitas Negeri Semarang.

Gibson, J. Ivancevich, J& Donnelly, J. 1992. *Perilaku, Struktur, Proses Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: 1992. PT. Gelora Aksara Pratama.

Lott & Lott, [https:// dinkelsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/](https://dinkelsiunair07.wordpress.com/2007/10/09/dinkel-kelompok-3-kohesivitas-dan-perkembangan-kelompok/)

Kreitner, R.&Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.

Rakhmat, Jalaludin. 2003. *Psikologi Komunikasi*. Edisi Revisi. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Sopiah, Dr. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: 2008. CV Andi Offset.

Steers, R. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sugiyono, Prof, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: 2010. Alfabeta

Sears, dkk. 2009. *Psikologi Sosial*. Prenada Media Group.

Trihapsari, Vidia & Nashori, Fuad. 2011. *Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi "X" Yogyakarta*. Jurnal Psikologi, Vol. 6 (2) 2011, 12-20.

Wibowo, Prof, Dr. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: 2013. Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

The background of the page features a large, faint, circular watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular with the words "UNIVERSITAS" at the top and "MEDAN AREA" at the bottom. In the center, there is a stylized emblem featuring a star, a book, and a building.

LAMPIRAN A
ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA DAYA TARIK INTERPERSONAL

Data Skala Daya Tarik Interpersonal

No.Subjek	Nomor Pernyataan																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	
2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	
3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3	
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	
5	3	3	2	1	3	4	4	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	4	1	2	2	4	3	3	3	4	2	3	1	3	1	4	1	2	2	1	1	
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
7	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	
8	3	1	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
9	1	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
12	4	1	3	3	4	1	4	4	3	1	4	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	1	4	3	3	
13	2	4	3	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	3	3	2	3	1	4	2	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
15	4	2	3	4	4	4	2	4	3	1	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	1	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	
16	4	1	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	4	4	3	4	2	2	4	3	
17	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	
19	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	
20	4	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
21	3	4	2	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	1	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	
22	3	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
23	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	
24	4	1	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	
25	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	
26	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	
27	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3
28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
29	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
30	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	
32	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	
34	4	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	3	

37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
38	4	2	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	1	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	1	2	2	3	4	2	2	1	3	
39	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4		
40	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	
41	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	1	4	3	3	4		
42	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3		
43	3	1	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3		
44	3	1	1	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3			
45	4	1	2	3	4	3	2	2	3	3	2	1	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
46	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	4	4	
47	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	
48	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2		
49	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3		
50	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	2	3	4		
51	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	
52	3	3	3	3	3	1	1	3	4	4	1	2	1	3	3	1	2	3	2	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	
53	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	
54	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	
55	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	
56	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	
57	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3		
58	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	4	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	
59	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2		
60	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	2	3	3	1	4	3	3	3	
61	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	2	3	1	3	1	4	4	4	2	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	
62	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2		
63	4	2	4	3	4	1	3	3	4	1	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	1	3	2	2	2	
64	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	
65	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	4	1	4	1	4	3	3	2	3	2	2	2	
66	3	3	2	1	3	2	4	3	3	1	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	1	4	2	3	2	2	2	
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3
68	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	4	3	
69	3	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
70	1	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	4	1	1	3	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	4	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	
72	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	Total
3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	180
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	205
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	183
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	185
2	2	4	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	148
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	173
3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	1	3	2	2	2	3	3	4	3	141
3	2	3	2	3	2	4	1	4	1	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	149
3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	2	3	155
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	177
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	165
4	4	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	182
3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	163
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	168
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	183
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	203
4	4	2	3	4	3	3	2	4	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	183
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	177
3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	157
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	173
3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	191
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	166
3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159
3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	167
3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	175
3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	181
4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	189
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	175
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	162
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	161
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	176
3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	177
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	166
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	181
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	163
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	220

3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	174
4	2	3	4	4	1	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	156
3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	193
2	3	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	101
2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	1	4	3	2	3	3	177
2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	179
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	174
2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	163
2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	1	3	2	2	3	4	155
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	171
2	3	3	2	4	1	3	4	2	1	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	168
2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	153
2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	170
3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	174
2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	160
3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	1	4	1	3	3	3	152
3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	151
3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	170
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	4	2	3	2	3	167
3	2	2	2	3	3	3	2	4	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	167
4	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	190
3	2	3	2	3	3	2	4	1	1	4	2	3	3	1	2	2	2	4	3	151
3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	171
3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	173
4	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	162
4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	168
3	3	2	1	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	1	162
3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	180
3	2	3	3	4	4	3	2	4	1	4	2	4	3	3	3	4	3	1	2	168
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	146
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	158
4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	150
3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	1	168
4	4	1	2	1	3	2	2	2	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	147
3	4	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	156
3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	155

Reliability

Scale: Daya Tarik Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2917	.68046	72
VAR00002	2.5556	.91757	72
VAR00003	2.6944	.76248	72
VAR00004	2.7917	.62658	72
VAR00005	3.2917	.68046	72
VAR00006	2.9722	.80443	72
VAR00007	2.8333	.71207	72
VAR00008	2.9444	.57870	72
VAR00009	2.9028	.69525	72
VAR00010	2.0556	.94778	72
VAR00011	2.9028	.65348	72
VAR00012	2.7500	.68690	72
VAR00013	2.3472	.69525	72
VAR00014	2.6111	.64032	72
VAR00015	3.0556	.66901	72
VAR00016	2.7639	.86388	72
VAR00017	2.8889	.72297	72
VAR00018	2.7222	.63295	72
VAR00019	2.8333	.76912	72

VAR00020	2.8611	.61221	72
VAR00021	3.0694	.73784	72
VAR00022	2.7917	.62658	72
VAR00023	2.3472	.69525	72
VAR00024	2.6944	.76248	72
VAR00025	2.8333	.71207	72
VAR00026	2.6389	.77470	72
VAR00027	2.9306	.69862	72
VAR00028	3.0278	.64942	72
VAR00029	2.4167	.88413	72
VAR00030	2.8472	.76287	72
VAR00031	3.2917	.68046	72
VAR00032	1.8611	.63480	72
VAR00033	2.9028	.65348	72
VAR00034	2.7917	.62658	72
VAR00035	2.8333	.71207	72
VAR00036	2.5694	.96161	72
VAR00037	2.6250	.72067	72
VAR00038	2.8611	.63480	72
VAR00039	2.8889	.72297	72
VAR00040	2.7222	.63295	72
VAR00041	3.0833	.62235	72
VAR00042	3.0000	.65003	72
VAR00043	2.6528	.65348	72
VAR00044	2.9722	.80443	72
VAR00045	3.2917	.68046	72
VAR00046	2.8611	.61221	72
VAR00047	2.6944	.76248	72
VAR00048	2.8889	.66196	72
VAR00049	2.8333	.76912	72
VAR00050	2.4444	.76709	72
VAR00051	2.9306	.65706	72
VAR00052	2.8333	.62799	72
VAR00053	3.2917	.68046	72
VAR00054	2.7917	.62658	72
VAR00055	2.3472	.69525	72
VAR00056	3.0833	.62235	72
VAR00057	2.9028	.65348	72
VAR00058	2.9444	.57870	72
VAR00059	2.9306	.69862	72

VAR00060	2.8056	.68462	72
----------	--------	--------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	165.3056	265.370	.495	.904
<u>VAR00002</u>	<u>166.0417</u>	<u>271.984</u>	<u>.132</u>	<u>.908</u>
VAR00003	165.9028	265.019	.451	.904
VAR00004	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00005	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00006	165.6250	266.717	.359	.905
VAR00007	165.7639	266.662	.414	.905
VAR00008	165.6528	267.666	.465	.904
VAR00009	165.6944	266.807	.419	.905
<u>VAR00010</u>	<u>166.5417</u>	<u>282.731</u>	<u>-.214</u>	<u>.912</u>
VAR00011	165.6944	265.286	.521	.904
VAR00012	165.8472	266.554	.436	.904
VAR00013	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00014	165.9861	269.901	.309	.906
VAR00015	165.5417	268.731	.348	.905
VAR00016	165.8333	261.775	.511	.903
VAR00017	165.7083	265.224	.470	.904
VAR00018	165.8750	269.069	.353	.905
VAR00019	165.7639	265.958	.409	.905
VAR00020	165.7361	268.169	.412	.905
<u>VAR00021</u>	<u>165.5278</u>	<u>270.450</u>	<u>.240</u>	<u>.906</u>
VAR00022	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00023	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00024	165.9028	265.019	.451	.904
VAR00025	165.7639	266.662	.414	.905
<u>VAR00026</u>	<u>165.9583</u>	<u>269.055</u>	<u>.281</u>	<u>.906</u>
VAR00027	165.6667	268.169	.356	.905
VAR00028	165.5694	267.742	.407	.905
<u>VAR00029</u>	<u>166.1806</u>	<u>287.389</u>	<u>-.379</u>	<u>.914</u>
VAR00030	165.7500	266.077	.408	.905
VAR00031	165.3056	265.370	.495	.904
<u>VAR00032</u>	<u>166.7361</u>	<u>276.563</u>	<u>-.008</u>	<u>.908</u>
VAR00033	165.6944	265.286	.521	.904

VAR00034	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00035	165.7639	266.662	.414	.905
VAR00036	166.0278	261.605	.459	.904
<u>VAR00037</u>	<u>165.9722</u>	<u>279.323</u>	<u>-.126</u>	<u>.910</u>
VAR00038	165.7361	266.873	.460	.904
VAR00039	165.7083	265.224	.470	.904
VAR00040	165.8750	269.069	.353	.905
VAR00041	165.5139	269.211	.353	.905
VAR00042	165.5972	268.272	.381	.905
<u>VAR00043</u>	<u>165.9444</u>	<u>270.814</u>	<u>.259</u>	<u>.906</u>
VAR00044	165.6250	266.717	.359	.905
VAR00045	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00046	165.7361	268.169	.412	.905
VAR00047	165.9028	265.019	.451	.904
<u>VAR00048</u>	<u>165.7083</u>	<u>272.153</u>	<u>.193</u>	<u>.907</u>
VAR00049	165.7639	265.958	.409	.905
VAR00050	166.1528	267.033	.366	.905
<u>VAR00051</u>	<u>165.6667</u>	<u>270.930</u>	<u>.252</u>	<u>.906</u>
VAR00052	165.7639	269.732	.324	.905
VAR00053	165.3056	265.370	.495	.904
VAR00054	165.8056	265.990	.510	.904
VAR00055	166.2500	267.570	.385	.905
VAR00056	165.5139	266.789	.474	.904
VAR00057	165.6944	265.286	.521	.904
VAR00058	165.6528	267.666	.465	.904
VAR00059	165.6667	268.169	.356	.905
<u>VAR00060</u>	<u>165.7917</u>	<u>269.998</u>	<u>.282</u>	<u>.906</u>

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
168.5972	276.807	16.63753	60

LAMPIRAN B
ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA KOHESIVITAS KELOMPOK

Data Skala Kohesivitas Kelompok

No.Subjek	Nomor Pernyataan																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3
2	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	1	2	1	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	1	4	1	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	1	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	1	2	4	4	3	3
5	2	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4
6	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
7	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	4	3
8	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	1	1	2	2	1	3
9	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3
11	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
12	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2
14	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
15	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4
16	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3
17	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2
18	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3
19	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
22	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	4	4	2	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	1	2
26	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2
27	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
28	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	4	3	1	2	2	4	3	4	3	3	3
29	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2
30	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2
31	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3
32	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
34	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
36	4	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4

37	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3		
38	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3		
39	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
40	4	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	4	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	
43	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
45	3	4	2	4	4	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	4	3	4	4	4	2	
46	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
47	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	
48	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
49	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
50	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
51	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
53	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	3	3	4	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
56	3	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	
57	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
58	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
59	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
60	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
61	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
62	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	4		
63	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
64	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	
65	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
66	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	4	2	4	4	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
67	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
68	3	3	4	3	2	3	4	3	1	1	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	2	4	
69	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	
70	4	2	4	3	4	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	
71	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
72	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	Total
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	170
2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	4	1	4	1	3	4	3	3	3	140
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	207
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	154
2	3	2	4	1	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	2	2	3	155
2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	148
2	4	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	4	133
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	131
2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	164
2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	160
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	139
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	174
2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	4	154
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	146
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	186
1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	165
4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	131
3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	174
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	146
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	163
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	161
4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	164
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	157
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	159
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	167
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	154
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	166
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	157
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	151
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	162
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	171
2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	150
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	148
2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	170
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
2	3	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	186

3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	159
1	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	178
1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	114
3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	161
3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	2	158
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	188
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	159
1	4	3	2	2	4	3	4	1	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	156
3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	165
3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	166
2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	133
3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	175
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	146
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	151
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	186
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	173
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	152
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	175
3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	165
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	146
3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	169
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	155
3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	157
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	154
3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	173
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	155
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	143
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	153
4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	161
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	158
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	2	3	157
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	147
3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	158
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	171
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	163

Reliability

Scale: Kohesivitas Kelompok

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.8611	.67773	72
VAR00002	2.9861	.72176	72
VAR00003	3.0278	.64942	72
VAR00004	3.1944	.61983	72
VAR00005	3.0833	.55029	72
VAR00006	2.9722	.67076	72
VAR00007	2.9583	.68046	72
VAR00008	2.7778	.80879	72
VAR00009	3.0000	.67135	72
VAR00010	2.7222	.69651	72
VAR00011	2.7778	.73585	72
VAR00012	2.9583	.70085	72
VAR00013	2.7778	.73585	72
VAR00014	3.2778	.73585	72
VAR00015	2.9028	.71522	72
VAR00016	3.0278	.62736	72
VAR00017	2.9861	.61651	72
VAR00018	2.4444	.87031	72
VAR00019	2.9306	.56485	72
VAR00020	3.0000	.67135	72
VAR00021	2.8611	.67773	72
VAR00022	2.9306	.65706	72
VAR00023	2.8333	.60514	72

VAR00024	2.5833	.70711	72
VAR00025	3.3889	.57053	72
VAR00026	2.4306	.80187	72
VAR00027	3.0833	.57531	72
VAR00028	2.9583	.70085	72
VAR00029	2.8194	.67816	72
VAR00030	2.9861	.72176	72
VAR00031	3.0000	.67135	72
VAR00032	3.2222	.67599	72
VAR00033	3.1944	.61983	72
VAR00034	3.0556	.68974	72
VAR00035	3.0278	.64942	72
VAR00036	2.4583	.85477	72
VAR00037	3.0833	.55029	72
VAR00038	3.0556	.66901	72
VAR00039	2.7778	.73585	72
VAR00040	2.8472	.74417	72
VAR00041	2.9583	.68046	72
VAR00042	3.1250	.62658	72
VAR00043	3.0000	.71207	72
VAR00044	2.9722	.67076	72
VAR00045	3.1528	.62031	72
VAR00046	3.0278	.62736	72
VAR00047	3.0000	.62799	72
VAR00048	2.9861	.72176	72
VAR00049	2.9306	.56485	72
VAR00050	2.7222	.69651	72
VAR00051	2.9861	.75978	72
VAR00052	3.0000	.67135	72
VAR00053	2.9028	.71522	72
VAR00054	3.0972	.73465	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<u>VAR00001</u>	<u>156.2639</u>	<u>220.169</u>	<u>-.066</u>	<u>.905</u>
VAR00002	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00003	156.0972	210.258	.457	.899
VAR00004	155.9306	212.460	.357	.900
VAR00005	156.0417	211.533	.466	.899
VAR00006	156.1528	212.610	.319	.901

VAR00007	156.1667	209.577	.470	.899
<u>VAR00008</u>	<u>156.3472</u>	<u>221.019</u>	<u>-.099</u>	<u>.906</u>
VAR00009	156.1250	210.533	.427	.899
VAR00010	156.4028	211.540	.359	.900
VAR00011	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00012	156.1667	209.211	.473	.899
VAR00013	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00014	155.8472	209.314	.443	.899
VAR00015	156.2222	209.865	.430	.899
VAR00016	156.0972	212.145	.370	.900
VAR00017	156.1389	210.262	.484	.899
<u>VAR00018</u>	<u>156.6806</u>	<u>215.404</u>	<u>.123</u>	<u>.904</u>
VAR00019	156.1944	211.032	.484	.899
VAR00020	156.1250	207.998	.560	.898
<u>VAR00021</u>	<u>156.2639</u>	<u>220.169</u>	<u>-.066</u>	<u>.905</u>
VAR00022	156.1944	209.567	.489	.899
VAR00023	156.2917	213.449	.310	.901
<u>VAR00024</u>	<u>156.5417</u>	<u>219.857</u>	<u>-.051</u>	<u>.905</u>
VAR00025	155.7361	211.070	.476	.899
<u>VAR00026</u>	<u>156.6944</u>	<u>223.370</u>	<u>-.197</u>	<u>.907</u>
VAR00027	156.0417	213.590	.320	.901
VAR00028	156.1667	209.211	.473	.899
VAR00029	156.3056	210.187	.440	.899
VAR00030	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00031	156.1250	210.533	.427	.899
VAR00032	155.9028	207.976	.557	.898
VAR00033	155.9306	212.460	.357	.900
VAR00034	156.0694	211.812	.349	.900
VAR00035	156.0972	210.258	.457	.899
<u>VAR00036</u>	<u>156.6667</u>	<u>215.803</u>	<u>.110</u>	<u>.904</u>
VAR00037	156.0417	211.533	.466	.899
VAR00038	156.0694	208.713	.524	.898
VAR00039	156.3472	209.948	.413	.900
VAR00040	156.2778	211.499	.335	.900
VAR00041	156.1667	209.577	.470	.899
VAR00042	156.0000	208.845	.555	.898
VAR00043	156.1250	207.463	.552	.898
VAR00044	156.1528	212.610	.319	.901
VAR00045	155.9722	209.013	.552	.898
VAR00046	156.0972	212.145	.370	.900
VAR00047	156.1250	210.195	.478	.899

VAR00048	156.1389	208.178	.509	.898
VAR00049	156.1944	211.032	.484	.899
VAR00050	156.4028	211.540	.359	.900
<u>VAR00051</u>	<u>156.1389</u>	<u>212.995</u>	<u>.258</u>	<u>.901</u>
VAR00052	156.1250	207.998	.560	.898
VAR00053	156.2222	209.865	.430	.899
<u>VAR00054</u>	<u>156.0278</u>	<u>214.844</u>	<u>.182</u>	<u>.902</u>

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
159.1250	219.294	14.80858	54



LAMPIRAN C
ANALISIS UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Daya tarik interpersonal	72	140.0972	15.99310	77.00	189.00
Kohesivitas Kelompok	72	134.6250	14.51802	93.00	175.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Daya tarik interpersonal	Kohesivitas Kelompok
N		72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	140.0972	134.6250
	Std. Deviation	15.99310	14.51802
	Absolute	.088	.110
Most Extreme Differences	Positive	.088	.106
	Negative	-.074	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.750	.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627	.353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Daya tarik interpersonal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.117	.105	13.73689

a. Predictors: (Constant), Daya tarik interpersonal

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1755.717	1	1755.717	9.304	.003 ^b
Residual	13209.158	70	188.702		
Total	14964.875	71			

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

b. Predictors: (Constant), Daya tarik interpersonal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	91.064	14.372		6.336	.000
Daya tarik interpersonal	.311	.102	.343	3.050	.003

a. Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

Curve Fit**Model Description**

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Kohesivitas Kelompok
Equation	1 Linear
Independent Variable	Dayatarik
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	72
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

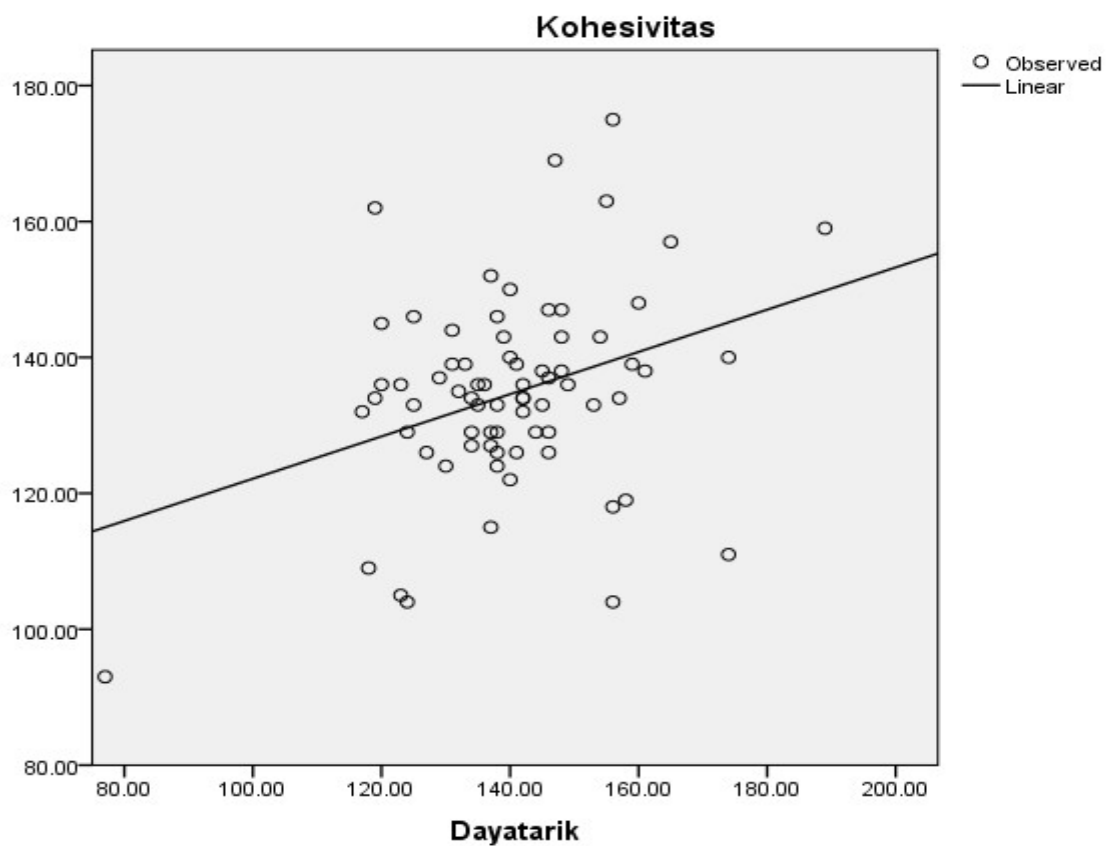
	Variables	
	Dependent	Independent
	Kohesivitas Kelompok	Daya tarik interpersonal
Number of Positive Values	72	72
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kohesivitas Kelompok

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.117	9.304	1	70	.003	91.064	.311

The independent variable is Daya tarik interpersonal



Correlations

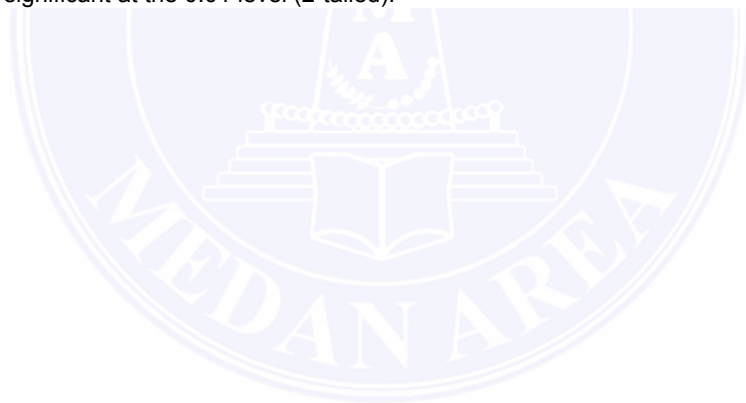
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Daya tarik interpersonal	140.0972	15.99310	72
Kohesivitas Kelompok	134.6250	14.51802	72

Correlations

		Daya tarik interpersonal	Kohesivitas Kelompok
Daya tarik interpersonal	Pearson Correlation	1	.343**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	72	72
Kohesivitas Kelompok	Pearson Correlation	.343**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN D
SKALA KOHESIVITAS KELOMPOK

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Sdr-sdr yang saya sayangi

Saya **MISSY MARCELINA SINAGA** memohon kesediaan sdr-sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap sdr-sdr berkenan memberikan jawaban dengan bebas, namun jujur, sesuai dengan apa yang sdr-sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Sdr-sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan sdr-sdr mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “silang (X)” pada kolom yang sesuai.
2. Skor penilaian:
SS = Jika sdr merasa Sangat Setuju dengan isi pernyataan
S = Jika sdr merasa Setuju dengan isi pernyataan
TS = Jika sdr merasa Tidak Setuju dengan isi pernyataan
STS = Jika/sdr merasa Sangat Tidak Setuju dengan isi pernyataan

Contoh:

Saya keberatan jika teman meminta tolong tanpa ada imbalannya

SS S TS STS

Jawaban tersebut menyatakan setuju dengan isi pernyataan

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri sdr :

1. Nama (Inisial) : _____
2. Usia : _____
3. Masa Kerja : _____

SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Ketidakhadiran salah satu anggota mengganggu pekerjaan kelompok	SS	S	TS	STS
2.	Jika ada yang bertanya tentang kelompok kerja, saya memilih diam saja	SS	S	TS	STS
3.	Saya berusaha mengikuti setiap kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
4.	Mengikuti kegiatan kelompok hanya membuang-buang waktu	SS	S	TS	STS
5.	Saya senang menceritakan tim kerja saya kepada orang lain	SS	S	TS	STS
6.	Saya kurang peduli atas absennya rekan kerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan	SS	S	TS	STS
8.	Saya kecewa bekerja dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
9.	Saya ingin menjadi salah satu panitia dalam kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
10.	Saya menolak jika diminta didudukkan sebagai anggota panitia dalam kegiatan	SS	S	TS	STS
11.	Saya puas bekerja didampingi rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
12.	Rugi rasanya memikirkan hasil kerja rekan yang lain	SS	S	TS	STS
13.	Dalam bekerja saya butuh dukungan dari anggota kelompok	SS	S	TS	STS
14.	Saya malu mengenalkan rekan kerja kepada orang lain	SS	S	TS	STS
15.	Saya menyediakan waktu untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
16.	Mengikuti kegiatan kelompok hanya membuat saya lelah	SS	S	TS	STS
17.	Saya senang mengenalkan rekan kerja saya kepada orang lain	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa terganggu jika pekerjaan saya dikomentari rekan kerja	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan meminjamkan peralatan kerja yang dibutuhkan rekan kerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya tersinggung jika ada orang lain yang mengomentari kerja kelompok kami	SS	S	TS	STS
21.	Saya setuju bila diminta berkorban untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
22.	Saya keberatan jika harus mengorbankan waktu untuk kegiatan kelompok	SS	S	TS	STS
23.	Saya senang bila ada orang lain yang memperhatikan saya berkumpul bersama tim kerja	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak mau memusingkan diri dengan memikirkan perilaku kerja rekan yang lain	SS	S	TS	STS
25.	Saya menjaga agar hubungan dengan rekan kerja tetap baik	SS	S	TS	STS
26.	Tidak perlu sampai menyebarluaskan kegiatan kerja kelompok kepada orang lain	SS	S	TS	STS
27.	Saya menyetujui rencana kerja kelompok	SS	S	TS	STS
28.	Pusing rasanya jika harus bekerja sesuai rencana kelompok	SS	S	TS	STS

29.	Saya suka memposting foto kegiatan yang saya lakukan bersama kelompok	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak mempedulikan jika ada rekan kerja yang tidak menyukai saya	SS	S	TS	STS
31.	Tidak terpikir oleh saya untuk pindah ke pekerjaan lain	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa terhina berada di kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
33.	Saya berusaha mengikuti semua aturan yang berlaku dalam kelompok	SS	S	TS	STS
34.	Kerja menjadi lambat jika harus mengikuti aturan kelompok	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa terhormat selama berada di kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
36.	Ingin rasanya saya pindah ke pekerjaan lain jika ada peluang	SS	S	TS	STS
37.	Senang rasanya jika saya berada diantara rekan-rekan kerja	SS	S	TS	STS
38.	Saya merasa posisi kerja saya saat ini membuat saya disingkirkan	SS	S	TS	STS
39.	Saya mendukung program kerja kelompok	SS	S	TS	STS
40.	Pada dasarnya saya memiliki program kerja sendiri yang tidak disetujui anggota kelompok	SS	S	TS	STS
41.	Selama berada di kelompok kerja saat ini, orang lain memandang saya sebagai orang yang sukses	SS	S	TS	STS
42.	Saya merasa tidak betah berada berlama-lama dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS
43.	Saya berusaha membuat rekan kerja senang dengan perilaku saya	SS	S	TS	STS
44.	Saya merasa hidup saya berantakan sejak saya berada dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
45.	Saya segera meminta maaf apabila sudah menyimpang dari peraturan kelompok	SS	S	TS	STS
46.	Tidak perlu rasanya meminta maaf jika melakukan kesalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
47.	Saya merasa hidup saya semakin senang selama bekerja dengan kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
48.	Bagi saya yang penting pekerjaan saya selesai walau rekan kerja tidak suka dengan cara kerja saya	SS	S	TS	STS
49.	Hidup saya semakin berarti selama bekerja dengan tim kerja saat ini	SS	S	TS	STS
50.	Saya merasa tidak ada bedanya kehidupan saya selama berada dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS
51.	Selama bekerja dengan kelompok saya merasa kemampuan kerja saya semakin berkembang	SS	S	TS	STS
52.	Kemampuan kerja saya sampai saat ini tidak ada perubahan	SS	S	TS	STS
53.	Saya merasa lebih dihargai orang lain ketika berada di dalam kelompok kerja	SS	S	TS	STS

54.	Teman-teman tidak lagi menghargai saya sejak saya berada dalam kelompok kerja saat ini	SS	S	TS	STS
-----	--	----	---	----	-----



LAMPIRAN E
SKALA DAYA TARIK INTERPERSONAL

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Sdr-sdr yang saya sayangi

Saya **MISSY MARCELINA SINAGA** memohon kesediaan sdr-sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap sdr-sdr berkenan memberikan jawaban dengan bebas, namun jujur, sesuai dengan apa yang sdr-sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Sdr-sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan sdr-sdr mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “silang (X)” pada kolom yang sesuai.
2. Skor penilaian:
SS = Jika sdr merasa Sangat Setuju dengan isi pernyataan
S = Jika sdr merasa Setuju dengan isi pernyataan
TS = Jika sdr merasa Tidak Setuju dengan isi pernyataan
STS = Jika/sdr merasa Sangat Tidak Setuju dengan isi pernyataan

Contoh:

Saya keberatan jika teman meminta tolong tanpa ada imbalannya

SS S TS STS

Jawaban tersebut menyatakan setuju dengan isi pernyataan

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri sdr :

1. Nama (Inisial) : _____
2. Usia : _____
3. Masa Kerja : _____

SKALA B

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Seluruh karyawan di perusahaan ini saya sudah kenal	SS	S	TS	STS
2.	Saya kecewa karena rekan kerja merendahkan kepandaian saya	SS	S	TS	STS
3.	Walau sudah jam pulang, namun saya masih betah berkumpul dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
4.	Meskipun satu tim kerja, saya tidak mau mencari tahu dimana tempat tinggalnya	SS	S	TS	STS
5.	Saya lebih mudah bekerja dengan rekan yang memiliki metode kerja yang sama dengan saya	SS	S	TS	STS
6.	Saya ingin segera pulang setelah jam kerja habis	SS	S	TS	STS
7.	Saya suka dengan rekan kerja karena kecerdasannya	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa asing bekerja bersama rekan kerja	SS	S	TS	STS
9.	Saya sering pulang dengan bersama rekan kerja yang rumahnya searah dengan saya	SS	S	TS	STS
10.	Walaupun rekan kerja saya tidak pintar saya tetap bersahabat dengannya	SS	S	TS	STS
11.	Bersama rekan kerja yang lain, kami membahas apa saja	SS	S	TS	STS
12.	Saya tersinggung jika rekan kerja mencampuri pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
13.	Saya suka dengan rekan kerja yang memiliki ide yang sama dengan saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya memilih istirahat di rumah daripada berkumpul dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
15.	Rekan kerja saya punya banyak ide dalam menyelesaikan tugas lebih cepat	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa keberatan jika rekan kerja saya menumpang pulang bersama saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya akrab dengan rekan kerja, karena tempat tinggal kami berdekatan	SS	S	TS	STS
18.	Saya minder karena prestasi kerja saya rendah	SS	S	TS	STS
19.	Saya bersikap terbuka membicarakan masalah pribadi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
20.	Keputusan yang diambil tim kerja sering tidak saya ketahui	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa nyaman jika diminta mengambil keputusan secara bersama-sama dengan rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
22.	Saya terbatas membicarakan masalah pribadi kepada rekan kerja	SS	S	TS	STS
23.	Saya memilih rekan kerja yang memiliki kemampuan kerja baik	SS	S	TS	STS
24.	Karena jarak rumah kami jauh, sesama rekan kerja sulit untuk bertemu di luar jam kerja	SS	S	TS	STS
25.	Rekan kerja saya adalah teman yang sudah lama saya kenal	SS	S	TS	STS

26.	Saat saya sedang ada masalah dalam bekerja, saya akan murung	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa akrab dengan semua rekan kerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya merasa asing dengan kondisi tubuh saya yang berbeda dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
29.	Saya senang bekerja bersama dengan rekan kerja yang berkulit sama dengan saya	SS	S	TS	STS
30.	Saya menghindari jika ada rekan kerja yang mencoba akrab dengan saya	SS	S	TS	STS
31.	Saya berusaha ceria meskipun sedang kesusahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Kebanyakan rekan kerja berasal dari daerah yang berbeda	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa dekat dengan rekan kerja karena sering bertemu	SS	S	TS	STS
34.	Rekan kerja tidak mau tahu jika kondisi saya sedang susah	SS	S	TS	STS
35.	Saya menghabiskan waktu kerja bersama rekan kerja setiap harinya	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa tidak percaya diri dengan kondisi fisik saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya menyukai rekan kerja karena dia memiliki wajah yang menarik	SS	S	TS	STS
38.	Saya bosan bertemu dengan rekan kerja yang itu-itu saja orangnya	SS	S	TS	STS
39.	Rekan kerja akan menghibur jika saya sedang susah	SS	S	TS	STS
40.	Kesibukan kerja membuat saya tidak merasa dekat dengan rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
41.	Bekerja bersama membuat hubungan dengan rekan kerja semakin dekat	SS	S	TS	STS
42.	Rekan kerja seperti senang jika saya terlihat ada masalah dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
43.	Ketika saya berpergian saya lebih suka mengajak rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
44.	Dibandingkan dengan rekan kerja yang lain, saya merasa paling jelek	SS	S	TS	STS
45.	Saya suka menyamakan penampilan dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
46.	Saya memilih bergabung dengan tim kerja yang lain jika sedang istirahat	SS	S	TS	STS
47.	Jika saya sedang kalut dalam bekerja, maka rekan kerja yang lain segera menenangkan saya	SS	S	TS	STS
48.	Sulit rasanya bekerjasama karena tidak ada kesempatan mengenal pribadi masing-masing	SS	S	TS	STS
49.	Apabila ada rekan kerja yang berhari-hari tidak masuk, saya akan mengunjunginya	SS	S	TS	STS
50.	Saya tersinggung, jika sapaan saya tidak ditanggapi rekan kerja	SS	S	TS	STS
51.	Rekan kerja saya memberikan semangat ketika saya banyak tugas	SS	S	TS	STS

52.	Saya merasa rekan kerja tidak mempedulikan kondisi saya saat saya sedang sibuk bekerja	SS	S	TS	STS
53.	Jika tidak sempat berbicara, saat bertemu dengan rekan kerja, kami tersenyum	SS	S	TS	STS
54.	Saya tidak memperhatikan jika ada rekan kerja yang sering tidak masuk	SS	S	TS	STS
55.	Saya senang mengunjungi rekan kerja yang rumahnya dekat dengan saya	SS	S	TS	STS
56.	Saya merasa tertekan dengan teguran rekan kerja	SS	S	TS	STS
57.	Saat saya berbuat salah rekan kerja saya menasehati saya bukan memarahi saya	SS	S	TS	STS
58.	Saya menjauhi rekan kerja yang pernah berselisih pendapat dengan saya	SS	S	TS	STS
59.	Rekan kerja saya tetap memuji saya walaupun pekerjaan yang saya lakukan kurang sesuai dengan yang diharapkan	SS	S	TS	STS
60.	Rekan kerja menyuruh orang lain jika saya berbuat suatu kesalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS

