

**HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DAN *SOCIAL  
LOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEPENDIDIKAN  
DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Disusun oleh:

**Alfina Intan Ulva**

**19107010031**

Dosen Pembimbing:

**Syaiful Fakhri, M. Psi**

**NIP. 198906072019031016**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**2023**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-857/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Social Loafing terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ALFINA INTAN ULYA  
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010031  
Telah diujikan pada : Senin, 17 Juli 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 64d47fe8a8385



Penguji I  
Very Julianto, M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 64d2ea6d93cdb



Penguji II  
Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.  
SIGNED

Valid ID: 64cc28b39a1fb



Yogyakarta, 17 Juli 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 64d67e7dde1ad

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfina Intan Ulya  
NIM : 19107010031  
Prodi : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan *Social Loafing* terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan UIN Sunan Kalijaga.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
Yogyakarta, 4 Juli 2023  
Yang Menyatakan



Alfina Intan Ulya

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi Saudari Alfina Intan Ulya

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikanseperlunya, bahwa skripsi saudari:

Nama : Alfina Intan Ulya

NIM : 19107010031

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Sosial dan Humaniora

Judul : Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Social Loafing terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan UIN Sunan Kalijaga.

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam Jurusan Psikologi Fakultas Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kami berharap agar skripsi saudari di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 7 Juli 2023

Pembimbing



Syaiful Fakhri, M. Psi.  
NIP. 198906072019031016

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| <b>JUDUL</b> .....  |      |
| <b>SURAT PENGESAHAN</b> .....   | i    |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....                                     | ii   |
| <b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....  | iii  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | iv   |
| <b>MOTTO</b> .....  | x    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....  | xii  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | xiii |
| <b>INTISARI</b> .....   | xv   |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | xvii |
| <b>BAB I</b> .....  | 1    |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....  | 1    |
| A. Latar Belakang.....  | 1    |
| B. Tujuan Penelitian.....   | 9    |
| C. Manfaat Penelitian.....  | 9    |
| D. Keaslian Penelitian.....   | 10   |
| <b>BAB II</b> .....   | 26   |
| <b>DASAR TEORI</b> .....  | 26   |
| A. Kinerja.....   | 26   |
| B. Kohesivitas Kelompok.....  | 32   |
| C. <i>Social loafing</i> .....  | 35   |
| D. Kohesivitas Kelompok dan <i>Social Loafing</i> terhadap Kinerja Pegawai..... | 39   |

|   |           |
|---|-----------|
| E. Hipotesis .....  | 43        |
| <b>BAB III .....</b>  | <b>44</b> |
| <b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>                           | <b>44</b> |
| A. Desain Penelitian .....                                  | 44        |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian .....                   | 44        |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....           | 44        |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian.....                      | 46        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                            | 47        |
| F. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur..... | 53        |
| G. Teknik Analisis Data .....                               | 54        |
| <b>BAB IV .....</b>   | <b>56</b> |
| <b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                            | <b>56</b> |
| A. Orientasi Kanchah .....                                  | 56        |
| B. Persiapan Penelitian.....                                | 57        |
| C. Pelaksanaan Penelitian .....                             | 60        |
| D. Hasil Penelitian.....                                    | 61        |
| E. Pembahasan .....   | 74        |
| <b>BAB V .....</b>  | <b>78</b> |
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                            | <b>78</b> |
| A. Kesimpulan.....  | 78        |
| B. Saran .....  | 78        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                 | <b>80</b> |



## DAFTAR BAGAN

|  |    |
|--|----|
| Bagan 1. Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dan <i>Social Loafing</i> Terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan Di UIN Sunan Kalijaga..... | 41 |
|--|----|





## DAFTAR FIGURE

|  |    |
|--|----|
| Figure 1. Q.Q Plot .....   | 67 |
| Figure 2. Scatterplot kinerja dengan kohesivitas kelompok.....   | 68 |
| Figure 3. Scatterplot kinerja dengan <i>social loafing</i> ..... | 69 |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. Literature Review .....                                    | 10 |
| Tabel 2. Blue Print Skala Kinerja.....                              | 47 |
| Tabel 3. Blue Print Kohesivitas Kelompok.....                       | 49 |
| Tabel 4. Blue Print <i>Social Loafing</i> .....                     | 50 |
| Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kinerja .....                       | 57 |
| Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Kohesivitas Kelompok.....           | 58 |
| Tabel 7. Distribusi Aitem Skala <i>Social Loafing</i> .....         | 59 |
| Tabel 8. Kategorisasi Subjek Berdasarkan Fakultas dan lembaga ..... | 60 |
| Table 9. Kategorisasi subjek berdasarkan jenis kelamin.....         | 61 |
| Table 10. Kategori subjek berdasarkan lama masa kerja .....         | 62 |
| Table 11. Nilai Hipotetik dan Empirik .....                         | 63 |
| Tabel 12. Rumus Norma Kategorisasi Skor Subjek.....                 | 64 |
| Table 13. Kategorisasi kinerja .....                                | 64 |
| Table 14. Kategorisasi kohesivitas kelompok.....                    | 65 |
| Table 15. Kategorisasi <i>Social Loafing</i> .....                  | 65 |
| Tabel 16. Hasil uji normalitas.....                                 | 66 |
| Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                        | 70 |
| Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas .....                         | 70 |
| Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Mayor.....                            | 71 |
| Table 20. Hasil Uji Hipotesis Minor .....                           | 71 |

## MOTTO

“No guts, no story”

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ahmad, Thabrani, dan Daruqutni)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah sebagai ucapan syukur kepada Allah SWT, berkah rahmat dan nikmat yang selalu diberikanNya, karya ini dapat diselesaikan. Karya ini saya persembahkan kepada:

### **DIRIKU**

Terima kasih sudah bertahan dan mencoba menyelesaikan walaupun banyak sekali keluh kesah, capek dan putus asa.

### **ALMAMATER**

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri  
Sunan Kalijaga Yogyakarta

### **KELUARGA**

Kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai dan kagumi Bapak Nasyiin Faqih dan Ibu

Suryati

Kepada Adik saya Kaka

Kepada semua keluarga besar saya

Saya haturkan terima kasih yang mendalam, berkat cinta, doa dan dukungan yang diberikan

### **SAUDARA SEPERJUANGAN**

Sahabat saya Dita, Nada, Ubed, Arin, Fara, Ema, dan Melan,

Psikologi Angkatan 2019 UIN Sunan Kalijaga

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan *Social Loafing* terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan kepada seluruh umat islam.

Karya tulis ini merupakan skripsi yang diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelarsarjana Psikologi (S.Psi). Selama penyusunan skripsi ini peneliti mendapat bantuan, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti akan menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S. Sos., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S, Psi., M. Psi., selaku Kepala Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Syaiful Fakhri, M. Psi., selaku Dosen Penasihat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas masukan dan saran yang telah diberikan selama ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih atas masukan, saran dan kesabarannya dalam memberikan bimbingan, dukungan dan dan masukan kepada penulis.
4. Bapak Veri Julianto, M. Psi., Psikolog, selaku Dosen Penguji I. Terimakasih atas

saran, kritik, masukan, dan arahnya untuk menyempurnakan dalam menyelesaikan skripsi.

5. Bu Candra Indraswari , M. Psi., Psikolog, selaku Dosen Penguji I. Terimakasih atas saran, kritik, masukan, dan arahnya untuk menyempurnakan dalam menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah berkenan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta seluruh staf bidang Tata Usaha yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
7. Kepada Bapak, terima kasih atas lautan cinta, pengorbanan yang tidak akan bisa terbalas, serta doa yang senantiasa terucap dalam sujud.
8. Kepada Ibu, terima kasih atas kesempatan yang diberikan kepada putrimu untuk merantau dan berkuliah di Yogyakarta. Juga, dorongan dan semangat yang tak henti untuk terus belajar dan menimba ilmu sampai kapanpun.
9. Kepada Kaka terima kasih yang tak terhingga sudah jadi adik juga teman selama aku kuliah.
10. Kepada sobat rantauanku, (Dita, Nada, Ubed, dan Arin) terima kasih atas waktu bersamanya selama 4 tahun, terimakasih juga dorongan kepadaku untuk bisa menyelesaikan fase kehidupan skripsi ini.
11. Kepada sobat, Fara. Terima kasih ya sudah jadi saudara rasa teman dalam banyak hal. Terima kasih sudah bersedia menjadi pendukung dan pendengar setia.
12. Kepada sahabatku (Ema dan Melan). Terima kasih sudah bersedia berdinamika di banyak hal selama di dunia kuliah.
13. Kepada seluruh teman-teman psikologi A angkatan 2019 dan teman-teman di UIN Sunan Kalijaga terima kasih sudah pernah membuat *moment* keceriaan selama ini.

14. Kepada Ayu sepupu paling baik dan suportif, terimakasih sudah menjadi penyemangat selama aku mengerjakan skripsi ini.

15. Kepada seluruh responden penelitian, terima kasih atas kesedian mengisi skala penelitian. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Semoga Allah SWT, senantiasa membalas kebaikan dan jasa-jasa yang telah diberikan. Demikian, semoga dengan adanya penelitian berupa skripsi, mampu memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu Psikologi di bidang Pendidikan khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, 4 Juli 2023



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Alfina Intan Ulya

**HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DAN *SOCIAL LOAFING*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**Alfina Intan Ulya**

**19107010031**

**INTISARI**

**Intisari.** Untuk menjalankan sebuah organisasi, sumber daya manusia (human resources) adalah aset primer. Tenaga administrasi atau kependidikan memegang peran penting karena menyangkut administrasi akademik di sebuah Universitas. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab atas pemberian layanan kebutuhan baik dosen maupun mahasiswa. Hal ini membuat manajemen dan pengembangan SDM merupakan suatu kebutuhan pokok demi menunjang keberlangsungan hidup suatu organisasi. Namun pada praktiknya seringkali ditemui berbagai permasalahan yang menghambat kinerja, seperti kohesivitas kelompok dan *social loafing*. Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja Pegawai Kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 116 subjek merupakan Pegawai Kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pengambilan sampel memakai *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan merupakan alat ukur adaptasi antara lain skala kinerja, Ground Environment Questionnaire (GEQ), dan *Social Loafing Tendency Questionnaire* (SLTQ). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja Pegawai Kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ( $R^2 = 0,00561$ ,  $p > 0,05$ ). Temuan lain pada penelitian ini adalah Prediktor kohesivitas kelompok dengan kinerja juga mempunyai hubungan negatif yang signifikan yang berarti semakin tinggi kohesivitas kelompok seseorang maka kinerjanya akan semakin rendah dan sebaliknya. Prediktor *social loafing* dengan kinerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Maka, semakin tinggi *social loafing* seseorang maka akan semakin tinggi kinerjanya.

**Kata Kunci:** Kinerja, kohesivitas kelompok, *social loafing*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



**THE RELATIONSHIP BETWEEN GROUP COHESIVITY AND SOCIAL LOAFING TO  
THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL EMPLOYEES AT SUNAN KALIJAGA STATE  
ISLAMIC UNIVERSITY YOGYAKARTA**

**Alfina Intan Ulya**

**19107010031**

**ABSTRACT**

**Abstract.** To run an organization, human resources are the primary asset. Administration or educational staff plays an important role because it involves the academic load at a university. In addition, they are also responsible for providing services to the needs of both lecturers and students. This makes human resources management and development a basic requirement in order to support the survival of an organization. However, in practice there are often various problems that impede performance, such as group cohesiveness and social loafing. This study aims to determine the relationship between group cohesiveness and social loafing on the performance of Education Staff at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. The sample in this study totaled 116 subjects who were Education Officers at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sampling using simple random sampling. The measurement tools used are condition measurement tools including performance scales, the Ground Environment Questionnaire (GEQ), and the Social Loafing Tendency Questionnaire (SLTQ). The data analysis technique used in this study was the analysis of multiple linear regression models. The results of this study indicate that there was no relationship between group cohesiveness and social laziness on the performance of Education Staff at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ( $R^2 = 0.00561$ ,  $p > 0.05$ ). Another finding in this study was that the predictor of group cohesiveness and performance also has a significant negative relationship, which means the higher one's group cohesiveness, the lower the performance and vice versa. Social loafing predictors with performance have a positive and significant relationship. So, the higher the social loafing, the higher the performance.

**Keywords:** Group cohesiveness, performance, social loafing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peningkatan pelayanan publik yang baik cukup penting untuk mendukung kesejahteraan rakyat dengan memperbaiki kualitas kinerja pada perkembangan globalisasi diberbagai macam bidang, bidang pendidikan merupakan salah satunya. Lembaga pendidikan merupakan salah satu dari contoh organisasi pemerintah. Tercantum “mencerdaskan kehidupan bangsa” dalam isi dari pembukaan UUD 1945 yakni lembaga pendidikan sebagai tujuan pemerintah. Selain itu, dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, dikatakan diadakannya pendidikan untuk sarana pengembangan potensi siswa. Terdapat dua unsur penting dalam menunjang pelaksanaan lembaga pendidikan. Unsur pertama adalah tenaga pendidik yang berfungsi melaksanakan dan merencanakan pembelajaran untuk mahasiswa. Tenaga pendidik juga memberi penilaian, bimbingan dan pengabdian kepada masyarakat. Di samping itu, juga terdapat pegawai kependidikan yaitu *human resource* dalam lingkup lembaga pendidikan yang bertugas memajemen administrasi, pengelolaan dan pengawasan demi mendukung proses pendidikan pada tiap kelompok pendidikan. Hal tersebut sebagaimana juga disebutkan pada UU No. 20 Tahun 2013, pasal 39 (Fadlan, 2016).

Menjalankan sebuah organisasi, sumber daya manusia (*human resources*) adalah aset primer. Hal tersebut membuat manajemen dan pengembangan SDM merupakan suatu kebutuhan pokok demi menunjang keberlangsungan hidup suatu organisasi. Pada lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, terdapat tiga jenis SDM yaitu dosen, administrasi/kependidikan dan peneliti,

pustakawan serta arsiparis. Tenaga administrasi atau kependidikan memegang peran penting karena menyangkut administrasi akademik. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab atas pemberian layanan kebutuhan baik dosen maupun mahasiswa (Abdullah, 2006).

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melakukan usaha untuk meningkatkan mutu yang dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya secara efektif. “SPMI” atau Sistem Penjaminan Mutu Internal merupakan penentu peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Dalam SPMI, “AMI” atau Audit Mutu Internal merupakan salah satu dari turunannya. Setiap tahun UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Yogyakarta mengadakan penilaian berupa AMI (Audit Mutu Internal) untuk menjaga kualitas pendidikan kampus. AMI adalah kegiatan peningkatan mutu perguruan tinggi khususnya mutu secara berkelanjutan, proses yang meliputi evaluasi sistematis, mandiri, dan terdapat dokumentasi. salah satu sistem yang efisien untuk menjaga standar kualitas mutu (Nurul, 2021). Adapun selain AMI terdapat ANOMIK (Audit Mutu Non Akademik), untuk meningkatkan kualitas proses penjaminan mutu non-akademik dan menjaga kepatuhan setiap unit terhadap hukum dan peraturan.

Data laporan kinerja triwulan I pada tahun 2021 di poin sasaran strategis 15 yaitu meningkatnya tata kelola organisasi yang efektif dan akuntabel pada indikator pencapaian target kinerja nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan target 75 persen, realisasinya hanya sebesar 0 persen serta indikator pencapaian target kinerja nilai capaian kinerja anggaran terhadap pencapaian nilai output belanja dengan target 76 persen, realisasinya sebesar 14 persen. Adapun pada data laporan kinerja triwulan II pada tahun 2021 di poin sasaran strategis 15 yaitu meningkatnyatata kelola organisasi yang efektif dan akuntabel pada indikator

pencapaian target kinerja nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan target 75 persen, realisasinya hanya sebesar 0 persen serta indikator pencapaian target kinerja nilai capaian kinerja anggaran terhadap pencapaian nilai output belanja dengan target 76 persen, realisasinya sebesar 35,81 persen. Maka dapat dilihat dari data laporan kinerja triwulan I dan triwulan II pada tahun 2021 pada indikator pencapaian target kinerja, nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan nilai capaian kinerja anggaran terhadap pencapaian nilai output belanja belum tercapai.

Selain AMI dan ANOMIK adapun survey kepuasan yang diisi oleh mahasiswa. Pada data survey kepuasan mahasiswa semester genap dan gasal tahun 2020/2021 terdapat 5 aspek dalam penilaian untuk survey mahasiswa di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu aspek kepastian, aspek empati, aspek keandalan, aspek daya tanggap, dan aspek bukti fisik. Dari survey kepuasan mahasiswa semester genap dan gasal tahun 2020/2021 untuk nilai IKM terendah pada setiap butir pernyataan untuk pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di semua aspek sama. Data juga menunjukkan yang mendapat nilai terendah dari kelima aspek pada semester genap maupun gasal tahun 2020/2021 adalah aspek *assurance* (kepastian) dimana aspek ini berkaitan dari kemampuan pengetahuan, kualitas keramahan, serta perhatian dan sikap.

Data survey kepuasan mahasiswa pada semester genap 2020/2021 menunjukkan bahwa didapatkan dari hasil survey semua aspek pada aspek kepastian atau *assurance* terdiri dari 4 pernyataan, nilai Indeks Kepuasan Masyarakat atau IKM yang terendah pada pegawai kependidikan adalah kepastian untuk menemukan solusi bagi kebutuhan mahasiswa. Begitu juga dengan survey kepuasan yang diisi oleh mahasiswa pada semester gasal 2020/2021 untuk menunjukkan kinerja pegawai kependidikan,

didapatkan dari hasil survey semua pernyataan pada aspek kepastian atau *assurance* pada skor IKM dari 4 pernyataan, yang terendah pada pegawai kependidikan adalah kepastian untuk menemukan solusi bagi kebutuhan mahasiswa.

Dengan data yang sudah dijelaskan pada paragraf sebelumnya, data laporan kinerja triwulan I dan triwulan II pada tahun 2021 target belum tercapai, bahkan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) capaiannya sebesar 0 persen berturut-turut. Selain itu, terdapat data penilaian survei mahasiswa juga menunjukkan bahwa nilai kinerja layanan pegawai kependidikan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang terendah yaitu dari segi *assurance* (kepastian). Hal tersebut membuktikan bahwa ada kemungkinan permasalahan yang dapat mengganggu kinerja dari pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jumlah pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga sebanyak 536 orang.

Kinerja merupakan hasil kerja serta penilaian kerja seseorang yang terlibat pada pekerjaan di sebuah instansi. Jadi, kinerja juga wajib dilaksanakan dengan sebaik mungkin supaya hasil yang didapat dari para pegawai atau karyawan bisa mendapat hasil yang maksimal. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kecepatan pelaksanaannya (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan dalam kualitas serta kuantitas yang telah digapai oleh karyawan dan pelaksanaan pekerjaannya setara dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2016).

Keberhasilan saat melaksanakan tanggung jawab dan fungsi dari kinerja karyawan kependidikan, dapat dipengaruhi oleh kohesivitas kelompok berupa kebersamaan dan kerjasama antara sesama pegawai kependidikan. Sejauh mana

individu tetap bersama dan mempertahankan kekompakan mereka saat ingin mencapai tujuan utama pada kelompok, adapun untuk memenuhi kebutuhan emosional anggota disebut sebagai kohesivitas (Carron, dkk., 1998). Kohesivitas sangat penting bagi kelompok karena dapat berfungsi sebagai alat untuk menyatukan anggota dan mendorong dinamika kelompok yang efektif. Semakin dekat atau semakin kohesif suatu kelompok, semakin kuat rasa kebersamaan dan minat bersama di dalam anggota kelompok tersebut.

Sementara itu kohesivitas kelompok adalah keadaan antar anggota kelompok merasa memiliki rasa antara satu dengan lain untuk tetap berada dalam kelompok bersama-sama (Liden, et al., 2004). Kohesivitas kelompok merupakan proses yang terus menerus terjadi di kelompok diantara para anggota kelompok untuk mempertahankan rasa kebersamaan demi tujuan kelompok atau tujuan anggota kelompok yang bergabung di sebuah kelompok (Carron & Brawley, 2012). Aspek-aspek kohesivitas kelompok berupa integrasi kelompok pada tanggung jawab atau *group integration-task*, integrasi kelompok secara sosial atau *group integration-social*, ketertarikan individu terhadap kelompok mengenai tanggung jawab atau *individual attraction to group-task*, dan ketertarikan individu terhadap kelompok secara sosial atau *individual attraction to group-social* (Carron & Brawley, 2012).

Ciri-ciri ikatan interpersonal antara orang-orang, minat individu dalam kegiatan kelompok, dan sejauh mana orang-orang terlibat dalam organisasi sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri membentuk kohesivitas. Kohesivitas tinggi yang dimiliki oleh suatu kelompok menunjukkan bahwasanya para anggota didalamnya mempunyai tanggung jawab, minat yang kuat terhadap kelompok juga pada umumnya tampil selaku kelompok yang seirama (Shin & Park, 2009). Kohesivitas individu adalah

lingkungan yang orang dapat mengalami tekanan rekan yang konstruktif. Individu sering meningkatkan upaya mereka untuk memenuhi harapan anggota kelompok. Ketika seseorang sudah tertarik dengan grup, dia ingin bergabung dengan grup itu. Orang akan merasa lebih nyaman dan mengerahkan diri sepenuhnya dalam kelompok ini karena lingkungan yang menguntungkan, yang selanjutnya akan mencegah *social loafing*.

Kohesivitas kelompok adalah tujuan utama dari kerja kelompok (Michaelson, dkk., 2002). Menemukan relasi negatif dan bersifat signifikan antara kohesivitas dan *social loafing* pada mahasiswa, kesimpulan pada mahasiswa yang memiliki sikap kohesivitas kelompok rendah akan memiliki peningkatan *social loafing*, dan ini juga berlaku sebaliknya apabila mahasiswa yang memiliki tingkat kohesivitas kelompok tinggi diikuti dengan rendahnya *social loafing* (Krisnasari dan Purnomo, 2017). Kohesivitas kelompok mempengaruhi kemungkinan terjadinya *social loafing*. Semakin kohesiv kelompok, kemungkinan untuk mengalami *social loafing* semakin rendah (Karau, dkk., 1997).

*Social loafing* ini merupakan kondisi dimana orang-orang memiliki kecenderungan guna mengeluarkan upaya yang sangat sedikit demi mencapai suatu tujuan ketika berada di dalam suatu kelompok dibandingkan saat mereka dinilai bekerja sebagai seorang individual (Myers, 2014). Tidak hanya itu saja, *social loafing* ini merupakan suatu keadaan dimana terdapat motivasi serta upaya dan usaha yang berkurang dari seseorang saat ia bekerja lebih kolaboratif (dalam kelompok) daripada saat mereka bekerja sebagai rekan kerja individualis yang bekerja sendiri (Baron dan Byrne, 2014).

*Social loafing* adalah konsep yang menjelaskan psikologi sosial anggota kelompok yang bekerja sama. Orang-orang terlibat dalam bersosialisasi karena mereka mengembangkan sikap santai terhadap tujuan dan tanggung jawab yang diberikan, yang membuat mereka menginvestasikan lebih sedikit usaha, menghambat kemajuan kelompok secara keseluruhan (Karau dan Williams, 1993). Aspek-aspek yang mempengaruhi *social loafing* di kelompok seperti penurunan motivasi pada seseorang untuk bekerjasama dan memiliki tindakan yang tidak aktif dalam kegiatan kelompok, bersikap mengatur anggota lain, tidak bertanggung jawab, menumpang pada usaha orang lain (*free rider*), dan bersikap tidak peduli atas penilaian atau evaluasi yang diberikan (Myers, 2012).

*Social loafing* menyebabkan dampak negatif yang serius pada kinerja tim atau kelompok maka untuk mengatasinya sangat perlu bagi perusahaan untuk berkembang dan menciptakan pada kelompok yang bisa berdampak pada memperlambat produktivitas seluruh kelompok (Anggraeni dan Alfian, 2015). Aspek atau faktor terjadinya *social loafing* di kelompok. *Social loafing* menurut catatan terjadi akibat rendahnya kohesivitas kelompok (Liden, 2004). Kohesivitas kelompok yang terjadi di antara individu kelompok sulit berinteraksi dan tidak ada usaha yang mengubah dengan baik alur peran mereka di kelompok sehingga perasaan enggan untuk interaksi atau berkontribusi dalam kelompok juga menurun (Aulia dan Saloom, 2013). Kesimpulan yang dapat ditarik adalah *social loafing* ini bisa merugikan kelompok, individu bahkan masyarakat dan inilah yang menjadi penting untuk diteliti (Karau dan Williams, 1993). Kohesivitas kelompok yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung untuk meningkatkan kinerja dan menandakan adanya kualitas kerja yang baik. Sehingga



perilaku *social loafing* dapat diminimalisir dengan menciptakan kondisi kohesivitas kelompok yang baik (Hoigaard, dkk., 2006).

Mengacu pada penjelasan, dapat dilihat adanya korelasi yang sangat erat antara kohesivitas kelompok dengan *social loafing* terhadap kinerja pegawai kependidikan. Dapat disimpulkan bahwasanya banyak sekali kasus *social loafing* dan kohesivitas kelompok terjadi dalam berbagai kelompok di dalam kehidupan, salah satu diantaranya adalah dalam dunia pendidikan yang mana terdapat pegawai kependidikan didalamnya yang membentuk sebuah kelompok sesuai dengan tugas dan posisi mereka masing-masing.

Saat ini banyak urgensi yang memiliki sangkut paut antara kohesivitas kelompok dan *social loafing* dengan kinerja. Peneliti melihat adanya urgensi terkait dengan variabel tersebut dalam pegawai kependidikan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta secara rutin melakukan penganugerahan mutu kepada Tenaga Kependidikan. Penilaian ini dilakukan guna melihat sejauh mana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki tenaga kependidikan yang berkualitas dan memiliki mutu terbaik. Namun, sejauh ini masih banyak terjadi ketidakpuasan dari mahasiswa terkait pelayanan dari tenaga kependidikan yang kurang maksimal (dilihat dari data survey). Jadi, untuk mengetahui secara lebih lanjut mengenai hal tersebut, penulis ingin melakukan sebuah penelitian terkait adakah hubungan antara kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Maka rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

## B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mencari tahu hubungan antara kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa membantu dalam memberikan wawasan keilmuan dan informasi ilmiah tentang kajian ilmu psikologi, terkhusus pada bidang psikologi industri dan organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber wacana demi menambah ilmu pengetahuan mengenai kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

#### b. Organisasi

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan dan gambaran untuk kinerja tenaga kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

#### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bisa menjadi sumber rujukan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian pada permasalahan kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja pegawai kependidikan.

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. *Literature Review*

| No. | Nama Peneliti   | Judul  | Tahun | Grand Theory   | Metode Penelitian   | Alat Ukur | Subjek Dan Lokasi Penelitian                 | Hasil Penelitian  |
|-----|---|--|-------|--|---|-----------|--|---|
| 1.  | Maria Megumi Larasati, Nurmala Katrina Pandjaitan, & Sadikin Kuswanto | Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor | 2017  | Menurut Soedjono (2005) adanya pengaruh kinerja organisasi pada kerja terjadi terdapat | Model kuantitatif memakai Structural Equation Model (SEM) karena rasa | -         | Tenaga Kependidikan Institut pertanian bogor | Kohesivitas berpengaruh positif pada kepuasan kerja maupun terhadap kinerja. Akan tetapi, didapati bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. |

---

bangga karyawan  
terhadap  
keberhasilan  
pencapaian tujuan  
organisasi.

---

|    |  |   |      |   |   |                                     |  |
|----|--|---|------|---|---|-------------------------------------|--|
| 2. | Rita Rita,<br>Sayang<br>Ajeng<br>Mardhiyah,<br>Muhammad<br>Zainal Fikri<br>Indralaya | Kohesivitas Dan<br><i>Social Loafing</i><br>Dalam<br>Pembelajaran<br>Kelompok Pada<br>Siswa SMAN 1<br>Indralaya | 2019 | Davis dan<br>Greenless (2012),<br>apabila anggota<br>kelompok saling<br>bersahabat atau<br>merasa mengenali<br>atau memerlukan<br>kelompok mereka<br>maka kemalasan | dan Kuantitatif<br>Skala yakni<br>Skala SMAN 1<br>Indralaya<br>kohesivitas<br>kelompok serta<br>Skala <i>social</i><br><i>loafing</i> .<br>STATE ISLAMIC UNIVERSITY<br>SUNAN KALIJAGA<br>YOGYAKARTA | 250 siswa di<br>SMAN 1<br>Indralaya | Ada hubungan antara<br>kohesivitas dan <i>social</i><br><i>loafing</i> dalam<br>pembelajaran kelompok<br>pada siswa di SMAN 1<br>Indralaya dengan koefisien<br>korelasi sebesar -0.745 dan<br>p = 0.000 (p<0.05) |
|----|--|---|------|---|---|-------------------------------------|--|

---

---

dalam kelompok  
tersebut akan  
berkurang

---

|    |                         |   |      |   |                                 |  |  |  |
|----|-------------------------|---|------|---|---------------------------------|--|--|--|
| 3. | Yohana Endah Lukitasari | Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kohesivitas Kelompok | 2020 | Semakin anggota kelompok tertarik dan semakin setuju terhadap sasaran kelompok, maka semakin kohesif juga kelompoknya | Metode kuantitatif korelasional | Skala likert yang terdiri dari skala kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. | Terdapat 70 orang anggota CBR Community Kalimantan Timur | Ada hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan kelompok terhadap anggota komunitas CBR di Kalimantan Timur. |
|----|-------------------------|---|------|---|---------------------------------|--|--|--|

---

(Qomaria,

---

Musadieg &  
Susilo, 2015).

---

|    |                                   |  |      |   |   |  |   |
|----|-----------------------------------|--|------|---|---|--|---|
| 4. | Dicky<br>Zulkifli &<br>Umar Yusuf | Hubungan<br>Kohesivitas<br>Kelompok<br>Dengan Kinerja<br>Karyawan Pada<br>Bagian<br>Pemasaran<br>Ekspor PT. Bio<br>Farma (Persero) | 2015 | Kinerja (prestasi Metode<br>kerja) merupakan kuantitatif<br>sebuah hasil kerja korelasional<br>yang dicapai<br>karyawan saat<br>melakukan<br>tugasnya yang<br>menjadi tanggung<br>jawabnya yang<br>didasarkan pada<br>kecakapan,<br>pengalaman, dan | - | Karyawan<br>bagian<br>pemasaran<br>ekspor PT<br>Bio Farma. | Semakin tinggi kohesivitas<br>kelompok maka semakin<br>tinggi pula kinerja<br>karyawan yang dipunya<br>oleh anggota kelompok<br>pemasaran ekspor PT Bio<br>Farma. |
|----|-----------------------------------|--|------|---|---|--|---|

---

|    |  |   |      |  |                    |   |                         |  |
|----|--|---|------|--|--------------------|---|-------------------------|--|
|    |  |   |      | kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2000: 34).  |                    |   |                         |  |
| 5. | Eri Sulistyorini, Sudarmi, & Eling Purwanto Jati | Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 2017 | Chugthai (2008) menjelaskan bahwa keikutsertaan secara penuh pada pekerjaan menyebabkan karyawan akan menghasilkan kinerja yang bagus serta akan | Kuantitatif survey | - | Karyawan KPPN Purworejo | (1) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan, (2) keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan, (3) kohesivitas kelompok mempunyai pengaruh |

---

|                |                   |                            |
|----------------|-------------------|----------------------------|
| Dengan         | ikut serta secara | positif yang signifikan    |
| Kepuasan Kerja | aktif dalam       | pada kepuasan kerja        |
| Sebagai        | menyelesaikan     | karyawan, (4) kohesivitas  |
| Variabel       | pekerjaan atau    | kelompok mempunyai         |
| Mediasi        | tugasnya          | pengaruh positif yang      |
|                | dikarenakan hal   | signifikan pada kinerja    |
|                | ini dianggap      | karyawan, (5) kepuasan     |
|                | penting.          | kerja mempunyai pengaruh   |
|                |                   | positif yang signifikan    |
|                |                   | pada kinerja karyawan, (6) |
|                |                   | dan kohesivitas kelompok   |
|                |                   | mempunyai pengaruh         |
|                |                   | langsung pada kinerja      |
|                |                   | karyawan. Selain itu,      |

---



|    |                           |   |      |   |  |   |  |
|----|---------------------------|---|------|---|--|---|--|
|    |                           |   |      |   |  |   | kohesivitas juga mempunyai pengaruh tidak langsung pada kinerja yang dimediasi secara parsial oleh kepuasan kerja karyawan.  |
| 6. | Hilya Aulia & Gazi Saloom | Pengaruh kohesivitas kelompok dan <i>self efficacy</i> terhadap <i>social loafing</i> pada anggota organisasi | 2013 | (Chidambaram & Tung, 2005), ia percaya bahwa teori sosial bisa membantu menjelaskan mengapa | Kuantitatif Instrumen pengukuran <i>social loafing</i> mengacu pada Chidambaram & Tung (2005), skala kohesiitas kelompok | Anggota organisasi daerah di Lingkungan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta | Hasil menunjukkan terdapat indikasi pengaruh yang signifikan kohesivitas kelompok dan efikasi diri pada <i>social loafing</i> . Hasilnya ketertarikan individual terhadap kelompok sosial, |

|    |                 |                                    |      |   |  |   |                                     |                               |
|----|-----------------|------------------------------------|------|---|--|---|-------------------------------------|-------------------------------|
|    |                 |                                    |      | <p>kedaerahan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta</p> <p>kehadiran orang lain biasanya menimbulkan <i>social facilitation</i> maupun <i>social loafing</i>.</p> | <p>memakai group environment questionnaire (GEQ) dikembangkan oleh Widmeyer, Brawley, and Carron (1985), dan efikasi diri dari Bandura (1986).</p> | <p>ketertarikan individual terhadap tugas kelompok, serta besaraannya secara signifikan mempengaruhi <i>social loafing</i>.</p> |                                     |                               |
| 7. | Ferredy Siagian | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap | 2020 | <p>Sofyan (2013) Deskriptif kuantitatif yang menjelaskan bahwa lingkungan</p>   | <p>Skala <i>likert</i></p>   | <p>Seluruh tenaga kependidikan</p>  | <p>Hasil menunjukkan lingkungan</p> | <p>penelitian bahwa kerja</p> |

|    |  |   |      |                                   |             |   |                              |   |                          |
|----|--|---|------|-----------------------------------|-------------|---|------------------------------|---|--------------------------|
|    | Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon | kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja individu pegawai guna bisa memajukan organisasinya. |      |                                   |             |   |                              | di lingkup berpengaruh sekali pada kerja lembaga kinerja tenaga pendidikan kependidikan pada ruang Akademi lingkup kantor AMC, Maritim dikarenakan dengan Cirebon lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan kinerja yang maksimal dari semua tenaga kependidikan yang bekerja disana. |                          |
| 8. | Elvia Wulan Heksa Paksi, Ria                           | Hubungan Antara Kohesivitas Dan   | 2020 | Menurut Carron dan Brawley (2012) | Kuantitatif | Skala <i>social loafing</i> , kohesivitas | mahasiswa psikologi angkatan | Hasil menunjukkan hubungan  | penelitian adanya antara |

|          |                        |                   |                |             |                                  |
|----------|------------------------|-------------------|----------------|-------------|----------------------------------|
| Okfrima, | Motivasi               | kelompok adalah   | kelompok, dan  | 2017 & 2018 | kohesivitas dan motivasi         |
| Rina     | Berprestasi            | proses dinamis    | skala motivasi | Universitas | berprestasi dengan <i>social</i> |
| Mariana  | Dengan                 | yang tercermin    | berprestasi    | Negeri      | <i>loafing</i> pada mahasiswa    |
|          | Kemalasan              | dalam             |                | Padang      | psikologi angkatan 2017 &        |
|          | Sosial ( <i>Social</i> | kecenderungan     |                |             | 2018 Universitas Negeri          |
|          | <i>Loafing</i> ) Pada  | kelompok untuk    |                |             | Padang. Secara parsial           |
|          | Mahasiswa              | tetap bersama dan |                |             | terdapat hubungan yang           |
|          | Jurusan                | menjaga           |                |             | negatif dan signifikan           |
|          | Psikologi              | kebersamaan       |                |             | antara kohesivitas dengan        |
|          | Universitas            | dalam mengejar    |                |             | <i>social loafing</i> , serta    |
|          | Negeri Padang          | tujuan dasar      |                |             | terdapat hubungan yang           |
|          |                        | kelompok          |                |             | negatif dan signifikan           |
|          |                        | dan/atau untuk    |                |             | antara motivasi berprestasi      |
|          |                        | pemenuhan         |                |             | dengan <i>social loafing</i> ,   |

|    |  |   |      |   |             |  |   |  |
|----|--|---|------|---|-------------|--|---|--|
|    |  |   |      | kebutuhan afektif anggota kelompok.   |             |  |   | Sumbangan efektif kohesivitas terhadap <i>social loafing</i> sebesar 28% sedangkan sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap <i>social loafing</i> adalah 10%. |
| 9. | Chusnul Kotimah dan Hermien Laksmiwati | Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Kecenderungan <i>Social Loafing</i> | 2021 | Wahyu dan Sa'id (2020) menunjukkan bahwa produktivitas individu dapat dipengaruhi | Kuantitatif | Skala <i>social loafing</i> kohesivitas kelompok | 183 dan mahasiswa psikologi angkatan 2018 Universitas | Adanya hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan <i>social loafing</i> pada mahasiswa psikologi angkatan 2018 selama masa pembelajaran daring              |

---

|                |                        |          |
|----------------|------------------------|----------|
| pada Mahasiswa | motivasi dan           | Negeri   |
| Selama Masa    | koordinasi dalam       | Surabaya |
| Pembelajaran   | suatu tim maka         |          |
| Daring         | kesulitan yang         |          |
|                | muncul selama          |          |
|                | koordinasi tim         |          |
|                | akibat dari            |          |
|                | penggunaan             |          |
|                | media komunikasi       |          |
|                | daring                 |          |
|                | menyebabkan            |          |
|                | perilaku <i>social</i> |          |
|                | <i>loafing</i> menjadi |          |
|                | meningkat.             |          |

---

|     |   |  |      |  |  |  |  |
|-----|---|--|------|--|--|--|--|
| 10. | Sunitha<br>Sapta Utari<br>Panjaitan,<br>Mukhaira El<br>Akmal,<br>Rina Mirza | <i>Social Loafing</i><br>Ditinjau Dari<br>Kohesivitas<br>Pada Mahasiswa<br>Fakultas<br>Kesehatan<br>Masyarakat<br>Universitas<br>Prima Indonesia<br>Di Sum | 2019 | Baron dan Byrne<br>(2005) bahwa<br>social loafing<br>adalah<br>pengurangan<br>motivasi dan<br>usaha yang terjadi<br>ketika individu<br>bekerja secara<br>kolektif dalam<br>kelompok<br>dibandingkan<br>ketika mereka<br>bekerja secara | kuantitatif<br>Skala <i>social</i><br><i>loafing</i> dan skala<br>kohesivitas.<br>Kesehatan<br>Masyarakat<br>Universitas<br>Prima<br>Indonesia di<br>Medan<br>Sumatera<br>Utara<br>sebanyak 149<br>mahasiswa | Mahasiswa<br>Fakultas<br>Kesehatan<br>Masyarakat<br>Universitas<br>Prima<br>Indonesia<br>Medan<br>Sumatera<br>Utara<br>sebanyak 149<br>mahasiswa | Ada hubungan negatif<br>antara kohesivitas dengan<br><i>social loafing</i> . Hasil<br>penelitian ini juga<br>menunjukkan bahwa<br>sumbangan yang diberikan<br>di variabel kohesivitas<br>terhadap <i>social loafing</i><br>adalah sebesar 16.3%,<br>selebihnya 83.7%<br>dipengaruhi oleh faktor<br>lain yang tidak diteliti. |
|-----|---|--|------|--|--|--|--|

---

individual sebagai

rekan yang

independen.

---





## 1. Keaslian topik

Topik penelitian ini adalah Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan *Social Loafing* Terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan Di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti memakai variabel bebas/*independent* yakni kohesivitas kelompok dan *social loafing*, sedangkan untuk variabel tergantung/*dependent* memakai persepsi kinerja. Perbedaan ini yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya, adapun penelitian sebelumnya belum pernah ada yang membahas ketiga variabel tersebut pada sebuah penelitian. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kohesivitas kelompok dan *social loafing* dengan kinerja padapegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## 2. Keaslian teori

Teori kinerja yang dijadikan panduan pada penelitian ini adalah teori Veithzal (2004). Kinerja adalah sebuah gambaran mengenai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan adanya kegiatan/program/kebijakan yang dapat menciptakan sebuah tujuan, sasaran, visi, dan misi untuk organisasi bersama yang tertera pada perencanaan strategis suatu organisasi (Kristiyanti, 2016).

Variabel bebas pada penelitian ini berupa variabel kohesivitas kelompok dan *social loafing*. Pada teori kohesivitas kelompok berpatokan pada teori Carron, dkk. (1985). Kohesivitas kelompok yang dapat diartikan sebagai proses gambaran kecenderungan anggota kelompok dalam bekerja secara bersama demi mencapai tujuan yang diinginkan (Carron & Brawley, 2012). Sedangkan variabel *social loafing* mengacu

pada teori Chidambaram dan Tung (2005). *Social loafing* dapat diartikan sebagai tendensi individu untuk memberi lebih sedikit upaya guna meraih tujuan yang telah disusun bersama (Myers, 2012).

### 3. Keaslian Subjek penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian sebelumnya banyak membahas variabel-variabel pada penelitian tersebut secara spesifik kepada siswa dan mahasiswa di sebuah sekolah maupun universitas tertentu. Sedangkan pada penelitian ini mengambil subjek yaitu pegawai kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### 4. Keaslian alat ukur

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang sudah digunakan pada penelitian sebelumnya. Alat ukur tersebut berupa skala kinerja, kohesivitas kelompok dan *social loafing*. Akan tetapi, peneliti akan menguji kembali reliabilitas terhadap skala yang dipakai.

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian mengenai “Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan *Social Loafing* Terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan Di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Sejauh yang diketahui peneliti belum pernah dilakukan sebelumnya mengenai penelitian ini sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja pegawai kependidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tersebut ada beberapa hal yang menjadi kesimpulan yang bisa diambil diantaranya:

1. Kohesivitas kelompok dan *social loafing* pada kinerja Pegawai Kependidikan di Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta tidak memiliki hubungan yang signifikan.
2. Kohesivitas kelompok dengan kinerja secara signifikan memiliki hubungan yang negatif. Semakin tinggi kohesivitas kelompok seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin rendah dan begitu pula sebaliknya.
3. *Social loafing* dengan kinerja memiliki hubungan positif yang signifikan. Semakin tinggi *social loafing* seorang pegawai maka akan semakin tinggi kinerjanya.
4. Penelitian ini juga menghasilkan temuan lainnya yaitu sumbangsih efektif pada varian kohesivitas kelompok dan *social loafing* terhadap kinerja yang tidak signifikan sebesar 0,56 persen dan sebesar 99,44 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar variabel dalam penelitian ini.

#### B. Saran

Peneliti memiliki rekomendasi yang bisa dilakukan guna mengembangkan penelitian ini diantaranya:

1. Bagi partisipan

Hasil penelitian ini dapat mempresentasikan kondisi kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan hasil tersebut maka dapat dijadikan pengetahuan mengenai kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan analisis dan homogenitas akan lebih bervariasi.
- b. Menambah/mengganti variabel lain terhadap kinerja untuk hasil penelitian yang lebih baik dan dapat membuktikan hipotesis.



## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. A. (2006). *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga menjadi UIN Sunan Kalijaga*.

Anggraeni, F. , & A. I. N. (2015). Hubungan kohesivitas dan social loafing dalam pengerjaan tugas berkelompok pada Mahasiswa Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, (2)(4), 81–87.

Aulia, H. , & S. G. (2013). Pengaruh kohesivitas kelompok dan self-efficacy terhadap social loafing pada organisasi kedaerahan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Journal of Psychology*, (1)(18), 79–88.

Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Barley, M. A. R. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial (Vol. 2)*. Jakarta: Erlangga.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2014). *Psikologi Sosial (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.

Bluhm, D. J. (2009). ADAPTIVE CONSEQUENCES OF SOCIAL LOAFING. *Academy of Management Proceedings*, 2009(1), 1–6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2009.44256422>

- Bowers, C. A., Pharmed, J. A., & Salas, E. (2000). When member homogeneity is needed in work teams: A meta-analysis. *Small Group Research*, 31(3), 305–327. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/10464964000310030>
- Carron, A. V. , & H. H. A. (1998). *Group Dynamics In Sport* (Vols. 2, berilustrasi).
- Carron, A. v., & Brawley, L. R. (2012). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 43(6), 726–743. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1046496412468>
- Carron, A. v., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: the group environment questionnaire . *Journal of Sport Psychology*.
- Chidambaram, L., & Tung, L. L. (2005). Is out of sight, out of mind? An empirical study of social loafing in technology-supported groups. *Information Systems Research*, 16(2), 149–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.1287/isre.1050.0051>
- Creswell, J. W. (2017). *Reseach Design*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadlan, M. (2016). ANALISIS KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN PURWOKERTO. In Muchammad Fadlan 40 *Jurnal Kependidikan* (Issue 1).
- Forsyth, P. (2010). *Disaster-proof Your Career: Tactics to Survive, Thrive and Keep Ahead in the Workplace*. Kogan Page Publishers.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. (2008). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grasindo.
- Hajar, I. (1996). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. , H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasan, B. (2010). Knowledge sharing attitude: An empirical test of multicomponent model. *Decision Sciences Institute Conference*.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hoigaard, R., Safvenbom, R., & Tonnessen, F. E. (2006). The relationship between between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams. *Small Group Research*, 37(3), 217–232.
- Indra, D., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193–205.

- Karau, S. J. , & W. K. D. (1997). The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(2), 156.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 68.
- Kasmadi, & Sunariah, N. S. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kotimah, C., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Kecenderungan Social Loafing Pada Mahasiswa Selama Masa Pembelajaran Daring. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 101–110.
- Krisnasari, E. S. D., & Purnomo, J. T. (2017). Hubungan kohesivitas dengan kemalasan sosial pada mahasiwa. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 13(1), 13–21.
- Kristiyanti, M. (2016). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3).
- Larasati, M. M., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 207–220.
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822.



- Liden, et al. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285–304.
- Mangkunegara, D. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *International Journal*.
- Mangkunegara, P. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM* (7th ed.). Jakarta: PT Refika Aditama.
- Mason, A. (2010). Integration, cohesion and national identity: theoretical reflections on recent British policy. *British Journal of Political Science*, 40(4), 857–874.
- Michaelsen, L. K. , Knight, A. B. , & Fink, L. D. (2002). *Team-based learning: a transformative use of small groups*. Westport: Greenwood Publishing Group.
- Musanef. (1986). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mustafa, E. Z. (2013). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Myers, D. G. (2014). *Psikologi Sosial*. (Jilid 2). Jakarta: Salemba Humanika.
- Naila, I. (2021). Perilaku Social Loafing dalam Pembelajaran Daring: Studi Kasus pada Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Flobamorata*, 2(1), 136–141.

- Nathans, L. L., Oswald, F. L., & Nimon, K. (2012). Interpreting multiple linear regression: a guidebook of variable importance. *Practical Assessment, Research & Evaluation, 17*(9), 19.
- Nurmiyati, E. (2011). *Hubungan pemberian reward dan punishment dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah.*
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2*(2).
- Nurul. (2021, November 17). *Evaluasi AMI: Auditor Wajib Menjaga Kualitas Pendidikan Kampus.* Uin-Suka.Ac.Id.
- Paksi, E. W. H., Okfrima, R., & Mariana, R. (2020). Hubungan antara kohesivitas dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial (social loafing) pada mahasiswa jurusan psikologi Universitas Negeri Padang. *Psyche 165 Journal, 13*(1), 53–59.
- Panjaitan, S. S. U., El Akmal, M., & Mirza, R. (2019). Social Loafing Ditinjau Dari Kohesivitas Pada Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia Di Sumatera. *Jurnal Diversita, 5*(2), 76–85.
- Prasetyo, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Raja Grafindo Husada.

Putra, E. (2017). *Social Loafing di Level Jabatan Back Office Human Resources and Services Directory dan Operasional (Studi Pada Perusahaan Ritel XYZ Cabang Jakarta)* (Doctoral dissertation).

Rasyid, R., Natsir, T., & Anwar, B. (2021). Survey kohesivitas kelompok guru SMKN 3 Makassar. *Seminar Nasional LP2M UNM*.

Rita, R., Mardhiyah, S. A., & Fikri, M. Z. (2019). Kohesivitas dan social loafing dalam pembelajaran kelompok pada Siswa SMAN 1 Indralaya. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(2), 220–231.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ins.v15i2.1850>

Santoso, A. (2010). *Statistik Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Shin, S. Y., & Park, W. W. (2009). Moderating Effect of Group Cohesiveness in Competency-Performance Relationship: A Multi Level Study. *Journal of Behavior Studies in Business*, 1–15.

Shiue, Y., Chiu, C., & Chang, C. (2010). Exploring and mitigating social loafing in online communities. *Computers in Human Behavior*, 26(4), 768–777.

Sucipto, B. H. , & W. A. (2019). PENERAPAN METODE WEIGHTED PRODUCT (WP) DALAM SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PENENTUAN PEGAWAI TERBAIK PADA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DIREKTORAT JENDERAL

PEMBANGUNAN KAWASAN PERDESAAN KEMENDESA RI. *IDEALIS: InDonEsiA Journal Information System*, 2(2), 251–256.

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, & Hendryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suseno, M. N. (2012). *Statistika: Teori Dan Aplikasi Untuk Penelitian Ilmu Sosial Dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.

Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sear, D. O. (2009). *Psikologi Sosial*. Depok: Prenada group.

Tika, Moh. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahyuni, S., Arfah, T., Rustham, A. T. P., & Soharjo, P. C. (2022). Social Loafing on Employees: The Influences of Individual Level and Group Level Factors. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 196–203.

Weinberg, R. S., & Gould, D. (2011). *Foundations of sport and exercise psychology* (5th ed). New Zealand: Human Kinetics.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, F., & Lin, Z. (2014). Group laziness: The effect of social loafing on group performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 465–472.

Zainodin, J. H., Noraini, A., & Yap, J. S. (2011). An Alternative Multicollinearity Approach In Solving Multiple Regression Problem. *Trends In Applied Sciences Research*, 6(11), 12–41.

