

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KOMUNITAS MOTOR DENGAN KOHESIVITAS KELOMPOK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus : Yamaha King's Serang Club (YKSC))**

Afif Fiqhi¹, Wawan Prahiawan²

fiqhiafif5@gmail.com, wawan.prahiawan@ymail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC). Yamaha King's Serang Club (YKSC) merupakan sebuah wadah bagi penggemar sepeda motor Yamaha Rx-King di Banten, khususnya di wilayah Serang. Berdiri secara resmi pada 5 Mei 2010 dengan SKT No.AHU-0007699.AH.01.07.Tahun 2018 dibawah naungan Yamaha Rx-King Indonesia (YRKI) ke-108. Yamaha King's Serang Club (YKSC) memiliki jumlah anggota aktif sekitar 500 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis empiris, yang menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC) berdasarkan hasil penelitian dari berbagai bidang. Dengan melakukan observasi dan wawancara, serta menggunakan studi dokumentasi jurnal ilmiah, dan buku referensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota dengan komitmen dan loyalitas tinggi akan sadar untuk menaati semua peraturan yang ada di komunitas motor dengan cara selalu mengikuti kegiatan komunitas motor, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pengurus komunitas motor.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kohesivitas Kelompok.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between transformational leadership style, organizational culture, and organizational commitment can influence the Yamaha King's Serang Club (YKSC) motorcycle community. Yamaha King's Serang Club (YKSC) is a forum for Yamaha Rx-King motorcycle enthusiasts in Banten, especially in the Serang area. It was officially established on May 5, 2010 with SKT No.AHU-

0007699.AH.01.07.Year 2018 under Yamaha Rx-King Indonesia (YRKI) with registration number 108. Yamaha King's Serang Club (YKSC) has around 500 active members The approach used in this research is empirical analysis, which analyzes the relationship between transformational leadership style, organizational culture, and organizational commitment to the Yamaha King's Serang Club (YKSC) motorcycle community based on research results from various fields. By conducting observations and interviews, as well as using documentation studies of scientific journals, and reference books. The results of this study indicate that members with high commitment and loyalty will be aware of obeying all the rules in the motorcycle community by always participating in motorcycle community activities, being responsible for the tasks assigned by the motorcycle community management.

Keyword: leadership style, organizational culture, organizational commitment, group cohesiveness.

PENDAHULUAN

Pada era saat ini bergabung dalam suatu organisasi adalah hal yang menyenangkan dimana individu akan memiliki lingkup relasi yang lebih luas. Namun hal ini tidak luput dari peran individu terhadap kelompok dan organisasinya. Setiap organisasi di tuntut untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi serta memperbaiki hal-hal yang terkait agar dapat terus bertahan dan berkembang. Hal-hal yang harus disiapkan adalah semua aspek yang ada dalam organisasi khususnya pada aspek sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting sehingga perlu penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor yang lain. Peran sumber daya manusia adalah sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional yang terdapat dalam sebuah organisasi agar tetap berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi dapat tercapai atau tidak.

Yamaha King's Serang Club (YKSC) merupakan sebuah wadah bagi penggemar sepeda motor Yamaha Rx-King di Banten, khususnya di wilayah Serang. Berdiri secara resmi pada 5 Mei 2010 dengan SKT No.AHU-0007699.AH.01.07.Tahun 2018 dibawah naungan Yamaha Rx-King Indonesia (YRKI) ke-108. Yamaha King's Serang Club (YKSC) memiliki jumlah anggota aktif sekitar 500 orang. Dengan jumlah anggota yang cukup banyak tentunya dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu menjaga ritme organisasinya agar tetap stabil. Tentunya manajemen sumber daya manusia mampu membantu komunitas dalam meningkatkan performance anggota dalam organisasi tersebut. Tujuan dari organisasi adalah hal yang penting, untuk itu setiap perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sehingga dapat

menciptakan iklim kekeluargaan yang nantinya akan dapat meningkatkan para anggota dalam sebuah organisasi. Peran pemimpin yang dominan dan kemampuan mengambil keputusan yang baik merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan yang baik, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan organisasi bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila sebuah organisasi ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan perseorangan agar tetap sejalan dengan tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah “suatu kegiatan untuk memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama” (Wukir, 2013).

Menurut Hasibuan (2017), gaya kepemimpinan merupakan pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Peran pimpinan yang menjadi faktor penting dimana pimpinan harus dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk dapat menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain kepemimpinan, kinerja organisasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen dan budaya organisasi. Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Komitmen organisasi sebagai keterikatan (attachment) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan; identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi; serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya (Yusuf dan Syarif, 2017).

Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Menurut Mangkunegara (2013), budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Suatu organisasi dipandang memiliki kohesivitas menjadi kekuatan yang ada pada diri individu untuk berada di dalamnya, kohevititas timbul karena adanya kemauan dala diri

individu untuk bersatu pada sebuah organisasi tertentu.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl dalam (Sule dan Priansa, 2018), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memiliki dampak pada bawahan untuk menginspirasi mereka untuk melampaui harapan dan merasakan kebanggaan, kesetiaan, kepercayaan, dan rasa hormat kepada pemimpin mereka. Siti Normi Sinurat (2021) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pada pencapaian gagasan dan tujuan masa depan melalui kemampuan pemimpin untuk menetapkan arah, mengimplementasikan perubahan, dan menumbuhkan budaya. Dari teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mencoba menginspirasi para pengikutnya untuk melakukan lebih dari sekadar menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dan visi bersama.

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa dan memotivasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi. Karena fokus pada pengembangan pengikut adalah komponen utama dari kepemimpinan transformasional, menurut Yukl (2010) terdapat beberapa pedoman untuk para pemimpin transformasional, yaitu:

1. Menjabarkan misi dan visi yang menarik dan tidak ambigu.
2. Menguraikan alasan untuk mempercayai visi tersebut.
3. Bersikaplah jujur dengan tetap mempertahankan optimisme.
4. Mendemonstrasikan keyakinan pada mereka yang mengikuti.
5. Memanfaatkan kegiatan simbolis dan teatral untuk menyoroti prinsip-prinsip moral utama.
6. Memberi contoh yang baik.
7. Memberi izin kepada orang lain untuk merealisasikan ide

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara pandang kolektif yang dianut oleh seluruh anggotanya. Budaya organisasi, menurut Sutrisno (2010), adalah seperangkat nilai, norma (kepercayaan), asumsi, atau konvensi yang telah lama diterima, disepakati, dan ditaati oleh para anggota organisasi sebagai sarana untuk mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah-masalah di dalam organisasi. Dalam rangka mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi-khususnya kinerja karyawan-budaya organisasi memainkan peran strategis yang sangat penting dalam jangka panjang dan jangka pendek. Budaya organisasi berfungsi

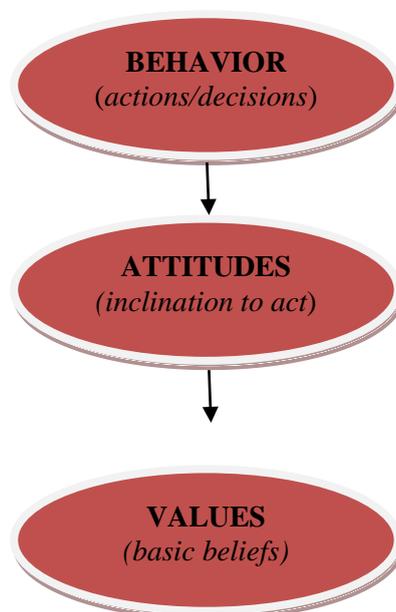
sebagai alat untuk mengelola kemungkinan dan masalah yang muncul dari lingkungan organisasi, serta untuk memutuskan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi, dan di mana menempatkan perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2013), bahwa secara umum terdapat tiga jenis budaya organisasi yaitu:

- 1) Budaya konstruktif; adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.
- 2) Budaya pasif-defensif; bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.
- 3) Budaya agresif-defensif ; mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins dan Judge, 2014) komitmen adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. (Yusuf dan Syarif, 2017) komitmen organisasi sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan; identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi; serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Menurut Steers (dalam Dessler, 2000) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, yaitu : 1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi 2. Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi. Dari paparan di atas nampak bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap (Gambar 1).



Sumber: Keith Davis, William Frederick (1984)
Gambar 1. Hubungan antara Nilai, Sikap dan Perilaku

Selanjutnya yang dimaksud komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Penjabaran dari konsep ini diadaptasi dari pendapat Lincoln (1989:89 - 106) dan Bashaw & Grant (1994 :48) yang meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi, sementara prestasi kerja karyawan dilihat dari kecakapan karyawan dalam bekerja.

Kohesivitas Kelompok

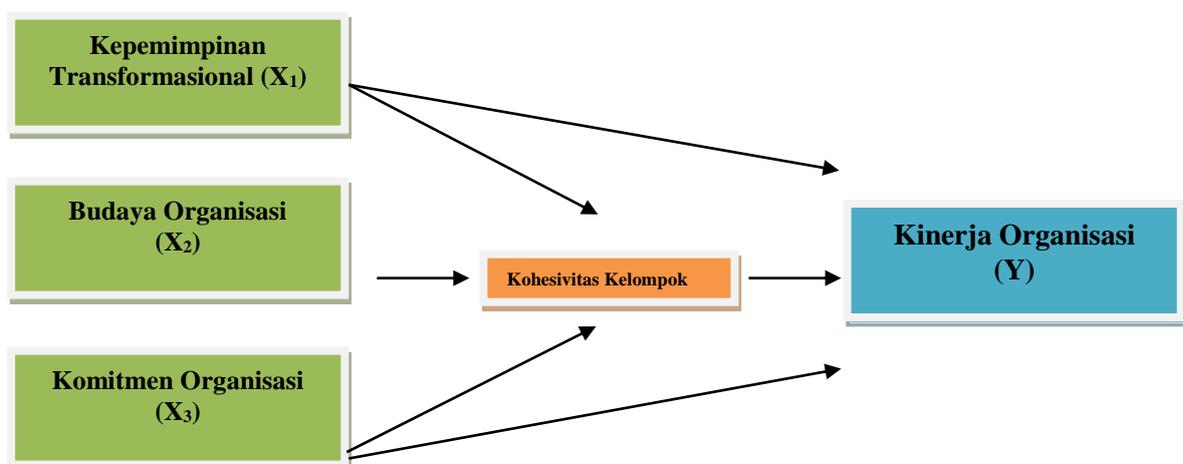
Kohesivitas kelompok adalah ketertarikan anggota kelompok terhadap organisasinya yang terjadi secara sadar dan alamiah untuk bergabung didalam suatu organisasi menjalankan visi dan misi yang telah disepakati bersama (Amalah, 2021). Sedangkan Myers (2012) menyatakan bahwa kohesivitas merupakan suatu perasaan "kita" ; tingkat di mana anggota dari suatu kelompok terikat satu sama lain, misal karena ketertarikan terhadap satu sama lain. Kohesivitas merupakan hal yang penting bagi kelompok karena kohesivitas dapat menjadi sebuah alat pemersatu anggota kelompok agar dapat terbentuk sebuah kelompok yang efektif yang dapat menghasilkan hasil yang baik. Semakin kuatnya ketertarikan antar sesama anggota, maka semakin kohesif pula kelompok tersebut. Semakin kohesif suatu kelompok, maka kelompok tersebut memiliki

kekuatan terhadap anggota kelompoknya.

METODE PENELITIAN

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2012), lima jenis metode penelitian kualitatif termasuk studi kasus, etnografi, teori dasar, penelitian fenomenologis, dan penelitian naratif. Kerangka penelitian ini mencakup pendahuluan, dasar pemikiran, metode penelitian, hasil, diskusi, kesimpulan, dan rekomendasi untuk pembaca. Penelitian ini bersifat teoritis dan empiris. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis empiris, yang menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC) berdasarkan hasil penelitian dari berbagai bidang. Dengan melakukan pengamatan/observasi, wawancara, serta menggunakan studi dokumentasi jurnal ilmiah, dan buku referensi.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC). Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah penulis jelaskan diatas, maka dengan ini penulis dapat membuat kerangka pemikiran yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja organisasi sebagai berikut :



Gambar 2. Konseptual Pemikiran

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian secara teoritis dan empiris terhadap komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC), tercapainya tujuan organisasi yang baik dapat dimulai dari perubahan individu itu sendiri yang nantinya akan menjalar pada perubahan kelompok. Perubahan hendaknya dilakukan terlebih dahulu oleh seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan contoh dalam organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Pada kenyataannya, kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi atau pemahaman-pemahaman yang ada seperti norma, sikap dan keyakinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan disamping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula. Karena budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki seluruh anggota organisasi sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan memotivasi anggota untuk melakukan lebih dari yang diharapkan sehingga bisa mewujudkan tujuan-tujuan bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian Verda *et al.* (2024), bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota dan organisasi.

Pada faktor kebudayaan, nilai dan norma yang mendasari sikap dan tingkah laku masyarakat juga berpengaruh terhadap agresivitas satu kelompok (Sarwono dan Meinarno, 2009). Berdasarkan pendapat ini, dapat diketahui bahwa agresi bisa saja muncul atau dipengaruhi oleh nilai dan norma yang berlaku dalam suatu kelompok. Artinya, suatu kelompok dapat melakukan agresi atau serangan terhadap kelompok lain didasari dengan adanya nilai dan norma yang dianut oleh kelompok tersebut. Nilai dan norma suatu kelompok akan diyakini dan diinternalisasi oleh masing-masing anggotanya sehingga setiap anggota akan memiliki kesamaan nilai yang dianggap sebagai identitas bersama anggota lainnya. Identitas ini disebut sebagai identitas sosial, seperti pendapat Vaughan dan Hogg (dalam Sarwono & Meinarno, 2009), bahwa identitas sosial adalah seseorang mendefinisikan dirinya berdasarkan keanggotaan dalam suatu kelompok sosial atau atribut yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok. Menurut Crocker, dkk., (dalam

Myers, 2012), karena identifikasi sosial yang individu dilakukan, individu akan menyesuaikan diri dengan norma kelompoknya.

Komunitas motor merupakan suatu kelompok yang terdiri dari beberapa pengendara sepeda motor. Tujuan para pengendara sepeda motor mendirikan komunitas adalah karena para pengendara sepeda motor tersebut memiliki ideologi atau pemikiran yang sama yaitu kecintaan terhadap motor (Ichsan, 2015). Individu mengikuti komunitas motor dengan alasan mencari wadah atau tempat untuk menyalurkan hobinya. Hasil penelitian dari Rukmini (2014), menunjukkan bahwa ada tiga motif seseorang menjadi anggota komunitas motor, yaitu untuk menambah teman sebagai bentuk interaksi dengan individu lain yang bertujuan untuk membentuk persaudaraan serta menambah wawasan, pelopor keselamatan berlalu lintas dengan cara memberikan contoh yang baik kepada masyarakat, memiliki hobi dalam mengendarai motor. Salah satu penyebab individu bergabung dengan komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC) karena individu tersebut memiliki keinginan untuk menambah teman dengan hobi dan minat yang sama. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Rukmini (2014), menjelaskan bahwa salah satu motif seseorang menjadi anggota komunitas motor, yaitu untuk menambah teman sebagai bentuk interaksi dengan individu lain yang bertujuan untuk membentuk persaudaraan.

Nitisemito (2000), menyatakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Inti dari loyalitas adalah sikap seseorang untuk menaati, melaksanakan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha sebaik-baiknya untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Aspek dari loyalitas yang dijelaskan oleh Nitisemito (2000), yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab, dan sikap kerja. Anggota komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC) yang memiliki sikap kerja yang positif akan memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi. Salah satu penyebab anggota komunitas motor memiliki sikap kerja yang positif adalah adanya *sense of belonging* terhadap komunitas motor yang diikutinya. *Sense of belonging* tersebut disebabkan karena anggota merasa mendapatkan dukungan sosial dari komunitas motor yang diikutinya, dan anggota-anggota yang lain. Seseorang akan merasa mendapatkan dukungan sosial jika individu tersebut memiliki motivasi berafiliasi yang tinggi.

Selain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi, kohesivitas kelompok juga menjadi salah satu faktor pemenuhan dari kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan individu lain. Kohesivitas merupakan alat pemersatu kelompok yang dapat membuat kelompok mencapai tujuan bersama. Kelompok yang memiliki kohesivitas yang tinggi akan saling berusaha untuk menjadi satu. Berusaha menjadi satu dalam

kelompok dengan bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan. Bekerja bersama dengan mengeluarkan semua kemampuan masing - masing dalam kelompok untuk mencapai tujuan kelompok. Kelompok yang seperti ini akan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan kelompok. Dengan begitu anggota yang berada dalam kelompok yang memiliki kohesivitas yang tinggi cenderung untuk tidak/bahkan tidak menjadi pelaku kemalasan sosial. Hal ini dikarenakan dalam kohesivitas yang tinggi rasa untuk berjuang bersama untuk saling menyatu dalam membantu mewujudkan tujuan kelompok mendasari untuk tidak munculnya perilaku kemalasan sosial.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pengurus komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC), alasan seseorang mengikuti komunitas motor yaitu untuk menambah teman dengan hobi dan minat yang sama. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Rukmini (2014) yang menjelaskan bahwa salah satu motif individu mengikuti komunitas motor adalah untuk menambah banyak teman, karena individu tersebut menganggap bahwa berteman merupakan bentuk interaksi yang dilakukan manusia yang membantu bentuk persaudaraan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan sadar untuk menaati semua peraturan yang ada di komunitas motor dengan cara selalu mengikuti kegiatan komunitas motor, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pengurus komunitas motor. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi loyalitas anggota seperti iklim organisasi (Dewi, 2016). Selain itu, tingginya komitmen dan kohesivitas kelompok dikarenakan banyaknya kegiatan-kegiatan positif seperti agenda kopdar, santunan anak yatim, bakti sosial, dan touring yang dilakukan bersama, sehingga menyebabkan interaksi antar anggota menjadi lebih baik. Selain itu, adanya rasa memiliki komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC) menyebabkan anggota-anggota komunitas motor tersebut berusaha menunjang tercapainya tujuan komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC) dengan cara menaati peraturan yang ada di komunitas motor tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kohesivitas kelompok terhadap komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC). Gaya kepemimpinan transformasional yang selalu memotivasi dan dapat mempengaruhi anggotanya untuk melakukan hal-hal positif memberikan pengaruh yang baik terhadap anggota-anggotanya. Adanya kesamaan anggota dalam melihat *value* pada komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC) membuat anggota mengekspresikan kepedulian

mereka terhadap sesama. Selain itu, kohesivitas kelompok yang tinggi akan lebih menunjang dan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi dan dapat membentuk budaya organisasi yang baik.

Saran

Mulai muncul permasalahan-permasalahan yang terjadi pada komunitas motor Yamaha King's Serang Club (YKSC) karena anggota yang heterogen dan ada pihak yang tidak mau menerima masukan dari anggota lain, sebaiknya anggota Yamaha King's Serang Club (YKSC) mengingat lagi tujuan awal ia masuk kedalam komunitas ini untuk apa dan jika ada pendapat lain diharapkan untuk mau mendengarkan lalu mengesampingkan egoisme demi kepentingan bersama apalagi mengingat dalam komunitas ini berdiri atas berbagai macam latar belakang yang berbeda. Selanjutnya, saran bagi para peneliti selanjutnya berharap bisa mempertimbangkan untuk mengembangkan variabel lain dalam penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalah, D. S. N. 2021. Hubungan Antara Konesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Komunitas Motor Tua Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/16594/>. Diakses pada 19 Maret 2024.
- Davis, Keith & Frederick, William. 1980. *Business and Society Fifth Edition*. Mc.Graw-Hill, Japan
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management 8th edition*, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Dewi, I.M. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3, (1).
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichsan, M. 2015. Modal Sosial Di Dalam Mempertahankan Komunitas Studi Tentang Komunitas Motor Vespa Uvorable Di Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*, 2, (2).
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2013). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Lincoln, James R., 1989. *Employee Work Attitudes and Management Practice in the USA and Japan : Evidence From A Large Comparative Survey*, *California Management Review*, 32 (1).

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda Karya.
- Nitisemito, A.S. 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rukmini, R., Aziwanti., Fitlayeni, R. (2014). Motif Anggota Mengikuti Komunitas Motor Vixion YVCI di Kota Padang. Jurnal
- Robbins, S.P. Dan Judge, T.A. (2014) Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Jakarta: Salemba Empat.
- Siti, Normi Sinurat. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial. Yogyakarta: Expert.
- Steers, RM and Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Accademic Press, New York.
- Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Sule, E.T. dan Priansa, D.J. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Verda, Mutiah dan Rahayu. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses. Jurnal Ekonomika Vol 7 No 1 (2024): IKRAITH-EKONOMIKA Vol 7 No 1 Maret 2024. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1>
- Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yusuf, R.M. dan Syarif, D. 2017 Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadship in Organization*. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta : Prehallindo.