

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

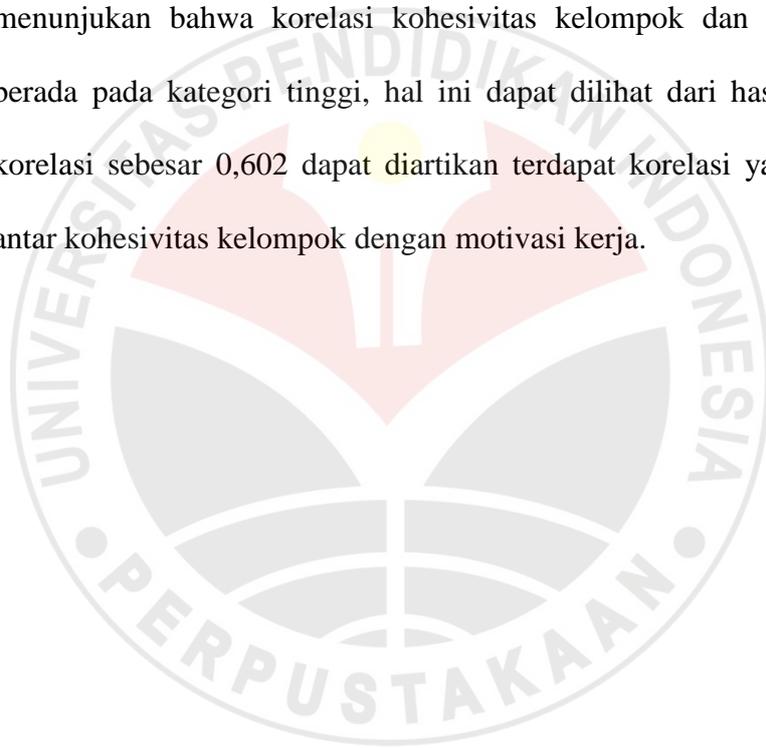
#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kohesivitas kelompok pada pegawai Bagian Tata Usaha Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai keseluruhan rekapitulasi skor variabel kohesivitas kelompok yang jika dikonsultasikan pada daerah kontinum berada pada kategori tinggi, selain itu dapat dilihat dari tanggapan positif yang diberikan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah memiliki kohesivitas kelompok yang tinggi dengan keenam indikator yang membentuk kohesivitas kelompok, yaitu indikator komitmen, daya tarik, kekuatan sosial, kerjasama kelompok, komunikasi dan tantangan pekerjaan untuk kemajuan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada pegawai Bagian Tata Usaha PVMBG berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan rekapitulasi skor motivasi kerja yang telah penulis teliti, semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur motivasi kerja jika diakumulatifkan kemudian di konsultasikan pada daerah kontinum maka motivasi kerja pegawai Bagian Tata Usaha

PVMBG berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa perlu ada perhatian terkait motivasi kerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kohesivitas kelompok terhadap motivasi kerja pada pegawai Bagian Tata Usaha PVMBG sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji koefisien korelasi dan regresi sederhana yang telah diteliti. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa korelasi kohesivitas kelompok dan motivasi kerja berada pada kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi sebesar 0,602 dapat diartikan terdapat korelasi yang kuat/tinggi antar kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja.



## 5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan kohesivitas kelompok sebagai berikut:
  - a. Untuk membenahi dan meningkatkan kohesivitas kelompok menjadi lebih baik lagi, perlu adanya evaluasi terhadap seluruh dimensi terutama indikator interaksi kelompok dan tantangan pekerjaan untuk kemajuan. Alangkah lebih baik jika aspek-aspek tersebut didukung dari pribadi pegawai Bagian Tata Usaha PVMBG. Para pegawai perlu meningkatkan keinginan untuk berinteraksi dan perlu meningkatkan keinginan untuk meneriama tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - b. Perlu dilakukan cara atau tindakan yang dapat mengingatkan atau memberitahukan para pegawai bahwa kohesivitas kelompok pada suatu organisasi merupakan hal yang penting dengan cara memberikan tugas-tugas yang dapat mempersatukan individu-individu dalam kelompok untuk lebih erat berkomunikasi.
  - c. Selanjutnya tindakan yang mungkin dilakukan adalah atasan harus lebih memperhatikan lagi pegawainya karena kohesivitas yang tinggi tidak bisa hanya didukung dari personal diri karyawan namun juga harus ada dukungan dari luar yaitu manajemen organisasi itu sendiri.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis juga mengemukakan saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai berikut:
  - a. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan memang bukanlah hal yang mudah, karena motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu berbeda-beda. Namun bertolak dari dimensi-dimensi yang mempengaruhi motivasi kerja seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya terlihat bahwa perlu ada perhatian khusus mengenai dimensi kebutuhan untuk mendominasi (*needs for dominance*), yakni terlihat pada aspek keinginan untuk mengendalikan orang lain, aspek tersebut cukup penting untuk meningkatkan gairah atau semangat kerja pada diri setiap pegawai.
  - b. Perlu dilakukan cara atau tindakan yang dapat mengingatkan atau memberitahukan para pegawai bahwa motivasi kerja pada suatu organisasi merupakan hal yang penting, dengan penyuluhan atau seminar-seminar motivasi yang dilakukan oleh manajemen organisasi guna meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor kohesivitas kelompok yang mempengaruhi motivasi kerja. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang tidak diteliti.