

HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN KASIHAN KABUPATEN BANTUL

Arninda EDP

Ranni Merli Safitri

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the group cohesiveness with the motivation of employees working in offices Poor Village in Bantul District. The hypothesis proposed is that there was a positive relationship between group cohesiveness with employee work motivation. Variables studied the group cohesion and motivation. The study subjects were 80 people as employees in four offices Poor Village in Bantul District. The data revealed a variable using the group cohesiveness scale and Work Motivation Scale. Techniques of data analysis performed by using a technical Product Moment correlation analysis. Based on the results of data analysis, correlation coefficient of $r = 0.568$ ($p < 0.01$), so that the research hypothesis can be accepted. R^2 value obtained at 0.323, meaning that the variable cohesiveness provide a contribution of 32.3% on work motivation. Conclusions from the study is that there was a positive relationship between group cohesiveness with employee work motivation. Correlation value was positive indicates a unidirectional relationship, meaning that the higher the group cohesion, the higher the motivation of employees. Conversely, the lower the group cohesion, the lower the motivation of employees.

Key words: group cohesiveness, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan organisasi, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan/organisasi dalam mempertahankan eksistensi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal (Simamora, 2002).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari pegawainya, karena pegawai bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka motivasi dalam diri pegawai mengenai pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang patut diperhatikan oleh para pemimpin organisasi. Motivasi dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, hal ini terjadi karena orang yang termotivasi akan bekerja lebih keras sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat (Arep dan Tanjung, 2003). Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa peran

motivasi kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan kinerja organisasi, tak terkecuali pada kantor pelayanan publik seperti halnya kantor kecamatan, kantor samsat, dan kantor kelurahan.

Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Arep dan Tanjung (2003), mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok yang mendorong seorang menjadi belajar. Motivasi kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2003) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, disiplin, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan loyalitas yang tinggi.

Menurut Robbins (2001) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Sementara As'ad (2003) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya dalam bekerja, sehingga motivasi kerja menunjukkan usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja menurut Gomez (1997), terdiri dari aspek individual dan aspek organisasi. Adapun yang merupakan aspek individual, yaitu: (1) kebutuhan-kebutuhan (*needs*) yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan perusahaan terhadap kebutuhan yang diperlukan karyawan, (2) tujuan-tujuan (*goals*) yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya, dan (3) kemampuan (*abilities*) yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

Aspek organisasi terdiri dari faktor (1) pembayaran (*pay*) di mana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan, (2) keamanan bekerja (*job security*) yang menunjukkan motivasi kerja karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan keamanan, baik jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja maupun jaminan hari tua, (3) hubungan antara pekerja (*co-worker*) yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja pada organisasi, (4) pengawasan (*supervisor*) yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh

adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan, (5) pujian (*praise*) yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan, dan (6) pekerjaan itu sendiri (*job itself*) yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh karakteristik pekerjaan yang dijalani saat ini. Yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh karakteristik pekerjaan yang dijalani saat ini. Apabila aspek-aspek motivasi tersebut rendah maka, hal ini akan berdampak pada penurunan prestasi kerja pegawai yang selanjutnya dapat menyebabkan rendahnya kinerja organisasi. Apabila kondisi ini terjadi pada organisasi pelayanan publik, maka hal ini akan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian ini membahas mengenai motivasi kerja pegawai pada sektor publik, dalam hal ini pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul yang terdiri dari 4 wilayah kelurahan, yaitu kelurahan Tirtonirmolo, kelurahan Ngestiharjo, kelurahan Bangunjiwo, dan kelurahan Tamantirto. Kelurahan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat sesuai karakteristik wilayah dan kebutuhan daerah serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas-tugas pegawai kantor Kelurahan adalah melayani segala kebutuhan yang diperlukan masyarakat, seperti pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk), permintaan surat kelahiran, dokumen Kartu Keluarga dan lain-lain. Kantor kelurahan juga merupakan tempat pelayanan publik yang paling banyak berinteraksi langsung dengan masyarakat umum. Oleh karena itu, para pegawai kelurahan harus memiliki motivasi yang tinggi agar kinerja yang dihasilkan menjadi maksimal sehingga pelayanan yang diberikan akan lebih memuaskan masyarakat. Apabila motivasi kerja pegawai rendah maka pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang optimal, sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan publik terhadap kantor kelurahan.

Idealnya pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bertanggung jawab dalam tugas maupun dalam menyelesaikan masalah. Pegawai tersebut mempunyai kesediaan untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Namun, dalam kenyataan di lapangan ternyata masih ditemui adanya pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya, seperti masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, cenderung bermalas-malasan, seperti tidak segera menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, tidak hadir dalam rapat atau kegiatan kantor, dan datang terlambat. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dalam Gomez (1997), terdapat beberapa aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja, salah satunya yaitu hubungan sesama pekerja (*coworkers*), menunjukkan motivasi kerja pegawai oleh

adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dengan adanya rekan kerja yang saling mendukung, maka motivasi kerja seorang pegawai akan semakin meningkat. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Wexle dan Yukl dalam Trimo (2007), bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya, yaitu faktor *social incentive* yang meliputi sikap dan tingkah laku anggota organisasi lain terhadap pegawai lainnya yang bersangkutan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antar pegawai berkaitan dengan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja akan lebih meningkat pada lingkungan kerja yang terdiri dari pegawai yang memiliki hubungan lebih kohesif. Oleh karena itu, kohesivitas kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi.

Kohesivitas kelompok merupakan keadaan yang lekat antar anggota dalam kelompok. Kohesivitas kelompok dapat dipengaruhi oleh pola hubungan yang dilakukan oleh anggota. Kelekatan yang terjadi di sini hanya bisa dirasakan pada orang-orang yang memiliki kesamaan latarbelakang, kesukaan, nasib dan sebagainya. Menurut Mc David dan Harori (dalam Jalaluddin Rakmat, 2004), kohesivitas kelompok terdiri dari aspek Keterikatan anggota secara interpersonal satu sama lain, Ketertarikan anggota pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan Sejauh mana anggota tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya.

Menurut Newcomb, dkk (1981) kohesivitas kelompok diistilahkan dengan kekompakan. Kekompakan adalah derajat sejauh mana anggota kelompok melekat menjadi satu kesatuan yang dapat menampakkan diri dengan banyak cara dan bermacam-macam faktor yang berbeda serta dapat membantu kearah hasil yang sama. Kekompakan di sini memiliki dasar-dasar seperti integrasi struktural, ketertarikan interpersonal dan sikap-sikap yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok lain.

Kohesivitas kelompok mengacu pada kekuatan, baik positif maupun negatif yang menyebabkan para anggota menetap dalam suatu kelompok. Pada beberapa kelompok, ikatan diantara anggota kuat dan menetap, pada kelompok lain ikatan tersebut kendur dan hilangnya rasa berkelompok dan semakin lama anggota-anggotanya memisahkan diri (Sears, dkk., 1997).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan ikatan sejauh mana anggota kelompok secara psikologis memiliki rasa ketertarikan terhadap kelompok, saling tergantung dan mempengaruhi, saling bekerjasama dan mempunyai komitmen serta kepercayaan antar anggota yang kuat untuk mencapai tujuan kelompok sehingga setiap anggota kelompok menginginkan untuk tetap bertahan dalam kelompok tersebut.

Keeratan hubungan antar anggota kelompok dipengaruhi oleh salah satunya tingkat rasa suka satu sama lain di antara anggota kelompok. Apabila anggota kelompok saling menyukai satu sama lain dan dieratkan dengan ikatan persahabatan, maka kohesivitasnya akan tinggi (Taylor, Peplau, dan Sears, 1997). Seperti dijelaskan oleh Krebs (1996) bahwa walaupun individu termotivasi untuk

bekerja dalam sebuah kelompok karena adanya imbalan atau hasil yang dapat diperoleh dari kelompok tersebut, mereka juga terdorong untuk bersaing dengan anggota dalam kelompok, serta akan meninggalkan kelompok tersebut jika ada alternatif kelompok lain yang lebih menjanjikan.

Kohesivitas kelompok erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok, makin kohesif kelompok makin besar tingkat kepuasan anggota kelompok. Dalam kelompok yang kohesif, anggota merasa aman dan terlindungi, sehingga komunikasi menjadi bebas, dan lebih terbuka (Gitosudarmo dan Sudita, dalam Amalia, 2009). Robbin (2001), menjelaskan bahwa kelompok yang kohesif ditunjukkan dari adanya kebersamaan dan interaksi yang intensif antar anggota. Dari hasil observasi di lapangan, terlihat masih kurangnya kohesivitas dalam kelompok kerja pegawai kelurahan tersebut, sebab realita yang ada memperlihatkan masih ada anggota yang kurang memiliki rasa kebersamaan dan interaksi yang terjadi juga kurang intensif.

Organisasi yang terdiri dari kelompok kerja yang kohesif akan berpengaruh terhadap tingginya motivasi kerja anggota kelompok di dalamnya. Dalam penelitian yang dilakukan Ginting dan Leila (2010) diperoleh hasil yang menunjukkan adanya pengaruh kohesivitas kelompok kerja yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Semangat kerja berkaitan dengan motivasi kerja pegawai, sebab semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai oleh adanya kepercayaan diri dan motivasi diri yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja menunjukkan pula adanya keterkaitan antara kohesivitas kelompok kerja dengan motivasi kerja.

Kohesivitas pegawai dalam sebuah organisasi dapat menunjukkan kondisi yang kohesif di mana hubungan dan interaksi antar pegawai dapat dikatakan cukup erat, namun dapat pula terjadi sebaliknya yakni kondisi tidak kohesif di mana interaksi anggota kelompok cenderung tidak erat. Adanya gap (kesenjangan) tersebut menjadikan adanya perbedaan dalam motivasi kerja pegawai. Semakin kohesif hubungan antar pegawai, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Johnson dan Johnson (1994) dalam Prakosa (2008), bahwa anggota kelompok yang kohesif lebih sering bertanggung jawab, bertahan lebih lama dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sulit, lebih termotivasi untuk menyelesaikan tujuan kelompok, dan lebih nyaman bekerja dalam kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: Ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja pegawai.

METODE

Subyek penelitian ini adalah pegawai kantor kelurahan Tamantirto, Ngestiharjo, Tirtonirmolo, dan Bangunjiwo di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul yang berjumlah sebanyak 80 orang.

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah Skala Kohesivitas Kelompok dan Skala Motivasi Kerja. Alternatif jawaban tiap butir atau item skala baik kohesivitas kelompok maupun motivasi kerja dibuat dalam empat kategori jawaban dan urutannya adalah sebagai berikut: “Sangat Sesuai”, “Sesuai”, “Tidak Sesuai”, “Sangat Tidak Sesuai”. Penyekoran dimulai dari skala yang paling tinggi sampai yang paling rendah. Untuk pernyataan *Favorable*, jawaban “Sangat Sesuai” diberi skor 4, “Sesuai” diberi skor 3, “Tidak Sesuai” diberi skor 2, dan “Sangat Tidak Sesuai” diberi skor 1. Sebaliknya untuk pernyataan *Unfavorable*, jawaban “Sangat Sesuai” diberi skor 1, “Sesuai” diberi skor 2, “Tidak Sesuai” diberi skor 3, dan “Sangat Tidak Sesuai” diberi skor 4.

Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment*. Teknik analisis tersebut digunakan dalam penelitian ini karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kohesivitas kelompok) dan variabel terikat (motivasi kerja), di mana data variabel bersifat interval.

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja atau r_{xy} sebesar 0,568 dengan $p < 0,01$, yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok maka semakin rendah motivasi kerja pegawai. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,323. Artinya variabel kohesivitas kelompok memberikan sumbangan sebesar 32,3% terhadap motivasi kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Bantul. Dengan demikian masih ada 67,7% faktor-faktor lain di luar variabel kohesivitas kelompok yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data di atas terlihat bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Bantul. Jadi hipotesis yang diajukan oleh penulis terbukti, yaitu bahwa semakin tinggi kohesivitas kelompok, maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok, maka motivasi kerja pegawai akan semakin rendah pula.

Hasil tersebut mendukung pendapat Mc David dan Harari yang dikutip oleh Rakmat (1991), yang menjelaskan bahwa dengan adanya kelompok kerja yang kohesif, maka motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi akan semakin bertambah. Hal ini dikarenakan dalam kelompok yang kohesif, terdapat keterikatan yang kuat antara anggota dengan kelompok, di mana di dalamnya terdapat hubungan yang erat antar anggota kelompok. Selain itu,

dalam kelompok yang kohesif, anggota-anggotanya memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kelompok, sehingga hal ini para anggota menjadi lebih termotivasi dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan kelompok.

Diterimanya hipotesis tersebut menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Bantul. Seperti dijelaskan oleh Gitosudarmo dan Sudita (2000), bahwa manfaat atau pentingnya kohesivitas kelompok, antara lain adalah dapat meningkatkan kepuasan anggota kelompok. Kohesivitas kelompok erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok, makin kohesif kelompok makin besar tingkat kepuasan anggota kelompok. Hal ini disebabkan karena dalam kelompok yang kohesif, anggota merasa aman dan terlindungi, sehingga komunikasi menjadi bebas, dan lebih terbuka.

Dari hasil di atas dapat dikatakan bahwa dalam kelompok yang kohesif, anggota kelompok akan merasa nyaman dalam bekerja, sebab dalam kelompok yang kohesif terdapat adanya rasa kekeluargaan yang tinggi di lingkungan kerja, sesama rekan kerja selalu saling membantu jika ada yang mengalami kesulitan. Dengan demikian, anggota kelompok akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebijakan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang lebih bersemangat dan tidak bermalas-malasan ketika diberikan tugas oleh atasan, tidak merasa bosan berada dalam lingkungan kerja, lebih bersemangat untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang diinginkan, serta berusaha mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi, misalnya kegiatan olah raga rutin. Sebagaimana dijelaskan oleh Johnson dan Johnson (1994) dalam Prakosa (2008) bahwa anggota kelompok yang kohesif lebih sering bertanggung jawab, bertahan lebih lama dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sulit, lebih termotivasi untuk menyelesaikan tujuan kelompok, dan lebih nyaman bekerja dalam kelompok. Keadaan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja anggota dalam organisasi tersebut. Artinya, semakin kohesif hubungan antar pegawai, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Bantul.

Pendapat lainnya yang disampaikan oleh Robbins (1998) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan.

Dari analisis data di atas terlihat bahwa kohesivitas kelompok memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai, dengan sumbangan efektifnya sebesar 32,3 %. Kohesivitas kelompok hanya memberikan kontribusi sebesar 32,3 % karena masih ada beberapa faktor lain yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja pegawai kelurahan, diantaranya yakni: sikap pimpinan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan organisasi, imbalan jasa yang berupa uang dan tunjangan lainnya, jenis pekerjaan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan data kohesivitas kelompok, terlihat bahwa sebagian besar berada dalam kategori kohesivitas kelompok tinggi (55,0%). Hal ini berarti Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan, Bantul merasakan kohesivitas kelompok ditempatnya bekerja cenderung tinggi. Kecenderungan kohesivitas kelompok yang tinggi pada para pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan, Bantul menunjukkan bahwa adanya ikatan yang kuat antar pegawai. Para pegawai umumnya saling terikat secara psikologis antara satu dengan yang lainnya. Ramdhani dan Martono (1996), kelompok yang kohesivitas menunjukkan adanya kekuatan ikatan dalam suatu kelompok yang masing-masing anggotanya secara psikologis menjadi saling tarik-menarik dan saling tergantung, misalnya ketika ada rekan/atasan yang berhalangan memenuhi undangan dinas keluar, maka selalu ada rekan kerja lain yang bersedia menggantikannya. Contoh lain, misalnya apabila ada seorang pegawai yang terkena musibah, maka rekan kerja yang lain selalu peduli. Menurut Mc David dan Harari (Rakmat, 1991), kohesivitas kelompok menunjukkan terdapat hubungan antar anggota dalam kelompok yang penuh dengan adanya rasa kebersamaan, sikap akrab, hangat dan mau menjalin komunikasi antar anggota kelompok, adanya dukungan dan kerja sama anggota kelompok terhadap kegiatan dan aktivitas kelompok, serta berfungsinya peran kelompok serta bagaimana kelompok sebagai tempat yang menyenangkan, dapat memberikan kepuasan dan dapat memenuhi kepentingan-kepentingan individu berkaitan dengan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil perhitungan data motivasi kerja, terlihat bahwa sebagian besar pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan, Bantul berada dalam kategori motivasi kerja sedang (58,8 %). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki motivasi dalam taraf sedang dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja pegawai kelurahan dalam penelitian ini masih perlu ditingkatkan. Sebagaimana dijelaskan oleh Lyman Porter dan Raymond Miles (Sariyathi, 2006) motivasi yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja. Untuk itu, diperlukan upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebab hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Dalam penelitian ini terdapat adanya kelemahan-kelemahan, diantaranya yaitu dalam hal uji coba skala penelitian. Dalam penelitian ini, skala penelitian diujicoba pada sebagian subjek yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan karena keterbatasan waktu penelitian, sehingga

peneliti tidak melakukan ujicoba pada subyek lain yang memiliki karakteristik pekerjaan yang sama dengan subyek penelitian.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul. Semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

2. Saran

- a. Bagi pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan tentang kohesivitas dan motivasi kerja. Selain, diharapkan bagi para pegawai untuk lebih mempererat hubungan antar pegawai, menghilangkan adanya gap antar pegawai, lebih kompak, serta diharapkan dapat memperbaiki komunikasi dan upaya penyelesaian konflik secara kekeluargaan. Hal ini demi terciptanya kelompok kerja yang kohesif, sehingga akan terwujud iklim organisasi yang kondusif dan pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat membahas faktor -faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, selain faktor kohesivitas kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Suyati, Sri. 1995. *Psikologi Industri Dan Sosial*. Jakarta : PT.Dunia Pustaka Jaya
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri, 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia.
- As'ad, Moh, 2003. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Liberty.
- Gomez, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Krebs, Dennis L. 1996. The Value of Evolutionary Perspectives on Social Relations among Children: A Commentary. *International Journal of Behavioral Development* 1996. 19 (1), 75-80.
- Ramdhani, N & Martono. 1996. Kohesivitas pada Kelompok Miskin. *Buletin Psikologi* (tahun XXIII, No.2 hal 54)
- Robbins, S.P. 1998. *Essential of Organizational Behavior*. Englewood Cliff: Prentice Hall, NJ.
- Rakhmat, Jalaludin. 2004. *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prakosa, Adi. 2008. *Komunikasi Kelompok*. [http://adiprakosa.blogspot.com/2008/07/ komunikasi-kelompok.html](http://adiprakosa.blogspot.com/2008/07/komunikasi-kelompok.html) di unduh pada tanggal 29 Oktober 2009.

Taylor, S. E., Peplau, L. A. dan Sears, D. O. 1997. *Psikologi Sosial* (terjemahan : Michael Ardiyanto) Jakarta: Erlangga.