

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan pengolahan data mengenai jenis motivasi prososial pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa “X” di Universitas “Y” di Kota Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Setengah dari pengurus UKM ”X” memiliki jenis motivasi prososial yang dominan *Endocentric Motivation*. Sementara sebagian kecil sisanya tersebar pada jenis lainnya yaitu *Intrinsic Prosocial Motivation*, dan *Ipsocentric Motivation*.
2. Adapula pengurus yang memiliki kombinasi jenis motivasi prososial yang dominan dalam dirinya (memiliki jenis motivasi prososial lebih dari satu) yaitu kombinasi *Ipsocentric Motivation-Intrinsic Prosocial Motivation*, *Ipsocentric Motivation-Endocentric Motivation*, dan *Endocentric Motivation-Intrinsic Prosocial Motivation*.
3. Tidak terdapat keterkaitan antara pola asuh dan *modelling* dari orang tua dengan jenis motivasi prososial dari pengurus.
4. Tidak terdapat keterkaitan antara *feedback* yang diberikan oleh ketua dan sesama pengurus dengan jenis motivasi yang terdapat dalam diri pengurus.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka peneliti akan mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

### 5.2.1 Saran Penelitian Lanjutan

1. Melakukan penelitian lanjutan mengenai kontribusi faktor pola asuh dan *modelling* terhadap orang tua yang mempengaruhi jenis motivasi prososial yang dominan pada diri pengurus UKM “X”.
2. Melakukan konstruksi ulang terhadap pertanyaan pada kuesioner di data penunjang mengenai pola asuh dan *modelling* anak terhadap orang tua, atau melakukan wawancara untuk memperjelas pengaruh faktor pola asuh dan *modelling* terhadap orang tua.

### 5.2.2 Saran Guna Laksana

1. Menambahkan materi lain dalam acara pembinaan pengurus baru yang diadakan saat pergantian pengurus mengenai pengembangan empati dan kepekaan pengurus terhadap sesama pengurus dan kepada anggota akan kebutuhan mereka di organisasi agar mengembangkan *Intrinsic Motivation Prosocial* dalam diri pengurus.

2. Saat ketua maupun sesama pengurus memberikan *feedback* atas kinerja dari pengurus lain, berikan *feedback* yang tidak semata-mata hanya menyangkut masalah komitmen dan tanggung jawab tetapi *feedback* yang dapat mengembangkan rasa empati dari pengurus untuk memunculkan tindakan prososial sehingga motivasi prososial yang berkembang adalah *Intrinsic Prosocial Motivation*.