

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, di dapatkan $r = 0,688$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan positif antara *perceived organizational support (POS)* dengan motivasi kerja. Apabila *perceived organizational support (POS)* positif, maka akan semakin positif motivasi kerja. Sebaliknya apabila *perceived organizational support (POS)* negatif, maka akan semakin negatif motivasi kerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi *perceived organizational support (POS)* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori positif sebanyak 16 subjek (20 %). Sedangkan hasil kategorisasi motivasi kerja menunjukkan bahwa subjek penelitian yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi sebanyak 65 subjek (93%). Kontribusi *perceived organizational support (POS)* sebesar 47,3 % terhadap motivasi kerja dan 52,7 % di pengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

B. Saran

Berdasarkan data penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut, yaitu:

1. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pada anggota cenderung sedang ke tinggi, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan anggota dapat menjaga kedisiplinan, tanggungjawab, daya tahan terhadap tekanan, imajinasi yang tinggi dan dayakombinasi serta kepercayaan diri anggota. Karena dengan tingginya motivasi kerja pada anggota dapat meningkatkan kinerja anggota sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

2. Bagi Pimpinan Wilayah Hukum Polres X

Disarankan untuk dapat mempertahankan konsistensi motivasi kerja pada setiap anggota, begitu juga dengan kinerja anggota yang sudah dalam kriteria baik, hal ini harus dijaga dan ditingkatkan agar Polres X mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan dari pada institusi Polri sesuai program dari pimpinan tertinggi Polri (Kapolri) dengan menjadi Polisi yang PROMOTER yaitu profesional, modern dan terpercaya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperbanyak referensi (teori-teori dan hasil penelitian terdahulu) sehingga dapat membantu dalam pengerjaan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Peneliti dapat

memperluas subjek penelitian yaitu dengan menambah jumlah responden yang bekerja pada instansi Kepolisian di daerah lain dengan lebih memperhatikan pengambilan berdasarkan data demografi seperti usia subjek penelitian, lama bekerja dan satuan fungsi agar mendapatkan subjek yang variatif dan dapat diteliti lebih lanjut. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian berkaitan dengan motivasi kerja berdasarkan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian seperti faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.