

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis *pearson product moment* dan analisis korelasi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Adanya korelasi yang signifikan antara loyalitas dengan *work engagement* pada petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY. Artinya semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi *work engagement*, sebaliknya semakin rendah loyalitas maka semakin rendah *work engagement*. Polisi yang memiliki loyalitas yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga *work engagement* akan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini, nampak bahwa petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mempengaruhi *work engagement* dalam kinerjanya.

Adanya korelasi yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* pada petugas kepolisian di Ditlantas Polda DIY maka semakin tinggi *work engagementnya*. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin rendah *work engagement* petugas kepolisian tersebut dalam kinerjanya di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY.

Ada korelasi yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara loyalitas dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada petugas kepolisian di Ditlantas Polda DIY. Semakin tinggi loyalitas dan semakin tinggi *perceived organizational support*, maka *work engagement* akan semakin besar pada petugas kepolisian di Ditlantas Polda DIY. Sebaliknya semakin rendah atau kecil loyalitas dan *perceived organizational support*, maka *work engagement* petugas kepolisian tersebut akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi 64% variabel *work engagement* ditunjukkan secara bersama-sama (simultan) oleh korelasi antara variabel loyalitas dan *perceived organizational support*. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada 36% variabel *work engagement* yang didukung oleh variabel-variabel atau aspek-aspek lain seperti: budaya didalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan, kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri, karakteristik organizational (Lockwood, 2007).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh, beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Diharapkan kepada instansi kepolisian agar memperhatikan kinerja petugas kepolisian dengan cara mengadakan evaluasi bulanan (anev) terhadap loyalitas dan

Perceived organizational support petugas polisi serta *Work engagement*, agar para petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY memiliki *Work engagement* semangat tinggi bisa bekerja melayani masyarakat semaksimal mungkin sesuai harapan.

2. Bagi Kepolisian

Diharapkan setiap petugas kepolisian di kantor pelayanan Ditlantas Polda DIY pada khususnya dan anggota kepolisian pada umumnya mau untuk meningkatkan Loyalitas dan *Perceived organizational support* agar *Work engagement* lebih baik lagi dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan seperti ; pendidikan pelatihan kejuruan fungsi dasar lintas (Dikjurdas), pendidikan pelatihan untuk pengembangan kemampuan personel lalu lintas (Dikbang) yang dapat meningkatkan *Work engagement* secara periodik dan evaluasi penilaian sesuai prosedur ISO guna peningkatan work engagement masing-masing personel polisi lalu lintas.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini menggambarkan proporsi keragaman korelasi yang signifikan antara Loyalitas dan POS secara bersama-sama (simultan) memberikan dukungan yang besar terhadap *Work engagement* sebesar 64%, data proporsi keragaman tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat 36% didukung oleh variabel atau faktor lain yang perlu masih dipelajari dan digali untuk

khasanah penelitian *work engagement* selanjutnya. Variabel-variabel lain yang dimaksud adalah budaya didalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan, kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri, karakteristik organisasional.