

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI  
PROFESIONALISME SDM PADA “BIRO SDM”  
POLDA JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**LADINIAR SYIAM'SIA PRAMESWARI GHANIYNAAFI**

**20012010284/FEB/EM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
JAWA TIMUR**

**2024**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
MELALUI PROFESIONALISME SDM PADA “BIRO SDM”  
POLDA JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**LADINIAR SYIAM'SIA PRAMESWARI GHANIYNAAFI**

**20012010284/FEB/EM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
JAWA TIMUR  
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
MELALUI PROFESIONALISME SDM PADA “BIRO SDM”  
POLDA JAWA TIMUR**

Disusun Oleh :

**LADINIAR SYIAM'SIA PRAMESWARI GHANIYNAEFI**  
20012010284 / FEB / EM

Telah Dipertahankan dan Diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada Tanggal : 15 Januari 2025

Koordinator Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si**  
NIP.196901132021212003

Pembimbing Utama



**Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd.**  
NIP.196409201989032001

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



**Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP**  
NIP. 196304201991032001

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ladiniar Syiam'Sia Prameswari Ghaniynaafi

NPM : 20012010284

Fakultas /Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi/Tugas Akhir : Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Profesionalisme SDM pada "Biro SDM" Polda Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di UPN "Veteran" Jawa Timur maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing akademik.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan di setujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima konsekuensi apapun, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UPN "Veteran" Jawa Timur.

Surabaya, 15 Januari 2025

Yang Menvatakan



( Ladiniar Syiam'Sia Prameswari G.)

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa serta junjungan Nabi Muhammad SAW, atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Profesionalisme SDM pada Biro SDM Polda Jawa Timur"**. Penyusunan skripsi dilakukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang senantiasa memberikan doa, bantuan, bimbingan serta dukungan dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai. Adapun pihak-pihak tersebut sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
3. Ibu Dr. Wiwik Handayani, S.E., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

4. Ibu Sulastrirbayuni, S.E., M.M., selaku dosen wali yang telah memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan.
5. Ibu Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan serta motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Dewi Khrisna Sawitri, S.S., S.PSi., M.Si., ibu Daisy Marthina Rosyanti, S.E, M.M., ibu Ayundha Evanthe, S.E., M.S.M., dan ibu Dr. Hesty Prima Rini, S.E., M.M. selaku dosen penguji.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah membagikan ilmu selama penulis menjalani proses pembelajaran di bangku perkuliahan.
8. Kedua orang tua (Padmoko Djuriono dan Wahyuni), adik (Intan Ladika) serta saudara (Om Supriyanto dan Tante Dini Harti) yang senantiasa memberikan bantuan secara moril dan materil kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Teman terdekat Riski Yuniasari yang selalu memberi nasehat dan arahan selama masa perkuliahan hingga saat ini.
10. Teman-teman yang selalu berkenan memberikan bantuan serta dukungan selama saya kuliah menemani masa perkuliahan saya khususnya pada saat proses penyusunan skripsi berlangsung (Luluk Syarafaddina E., Arden Stalin Lubanov F, Adinda Farah Diba, Febri Lestari, Ficho Al Ghifari, M.Ridho Syafrillah).

Dalam penyusunan proposal ini peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Surabaya, 1 Agustus 2024

Penulis

Ladiniar Syiam'Sia Prameswari G.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	14
1.3    Tujuan Penelitian .....	14
1.4    Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>17</b>
2.1    Penelitian Terdahulu .....	17
2.2    Landasan Teori.....	20
2.2.1    Rekrutmen.....	20
2.2.2    Kompetensi .....	26
2.2.3    Kinerja.....	31
2.2.4    Profesionalisme SDM .....	36
2.2    Teori Kausalitas .....	38
2.3.1    Hubungan antara Rekrutmen SDM dan Kinerja .....	39
2.3.2    Hubungan antara Kompetensi dan Kinerja .....	39
2.3.3    Hubungan antara Rekrutmen terhadap Kinerja melalui Profesionalisme SDM.....	40
2.3.4    Hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja melalui Profesionalisme SDM.....	40
2.4    Kerangka Konseptual.....	41
2.5    Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>46</b>
3.1    Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	46
3.1.1    Definisi Operasional .....	46
3.1.2    Pengukuran Variabel.....	50
3.2    Teknik Penentuan Sampel.....	51
3.2.1    Populasi.....	51



3.2.2	Sampel.....	52
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.3.1	Jenis Data.....	53
3.3.2	Sumber Data.....	53
3.3.3	Metode Pengumpulan Data.....	54
3.4	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
3.4.1	Uji Validitas.....	56
3.4.2	Uji Reliabilitas.....	56
3.5	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	57
3.5.1	Teknik Analisis Data.....	57
3.5.2	Cara Kerja PLS.....	57
3.5.3	Model Spesifikasi PLS.....	58
3.5.4	Langkah Penggunaan PLS.....	59
3.5.5	Asumsi PLS.....	63
3.5.6	Ukuran Sampel.....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>65</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	65
4.1.1	Profil Objek Penelitian.....	65
4.1.2	Visi dan Misi Objek Penelitian.....	66
4.1.3	Struktur Organisasi.....	67
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden.....	69
4.2.2	Deskripsi Variabel.....	73
4.3	Analisa Data dan Pengujian Hipotesis.....	82
4.3.1	Model Pengukuran <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	82
4.3.2	<i>Outer Model</i> (Model Pengukuran dan Validitas Indikator).....	83
4.3.3	<i>Inner Model</i> (Pengujian Model Struktural).....	87
4.3.4	Pengujian Hipotesis.....	90
4.4	Pembahasan.....	93
4.4.1	Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja.....	93
4.4.2	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	95
4.4.3	Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja melalui Profesionalisme.....	96
4.4.4	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Profesionalisme.....	97
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>100</b>

5.1	Kesimpulan .....	100
5.2	Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>112</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Capaian Kinerja Biro SDM Polda Jatim 2022 dan 2023 .....	3
Tabel 1. 2 Indeks Profesionalisme SDM Polda Jatim .....	5
Tabel 1. 3 Realisasi Rekrutmen Polda Jatim 2022 dan 2023 .....	6
Tabel 1. 4 Data DSP dan Riil serta Target Kebutuhan Personel .....	8
Tabel 1. 5 Jumlah Peserta Asessment 2021, 2022, dan 2023 Polda Jatim .....	10
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i> .....	51
Tabel 4.1 Unit Kerja Responden .....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Sumber Masuk POLRI/PNS.....	71
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Kepangkatan .....	72
Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	72
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Mengenai Rekrutmen.....	74
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Mengenai Kompetensi .....	76
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Mengenai Kinerja .....	78
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Mengenai Profesionalisme.....	80
Tabel 4.11 <i>Convergent Validity (Outer Loading)</i> .....	83
Tabel 4.12 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	84
Tabel 4.13 Hasil <i>Cross Loadings</i> .....	85
Tabel 4.14 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	86
Tabel 4.15 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> .....	87
Tabel 4.16 Hasil <i>Latent Variables Correlations</i> .....	88
Tabel 4.17 Hasil <i>R-Square Adjusted</i> .....	89
Tabel 4.18 Hasil <i>Estimate for Path Coefficients</i> .....	91
Tabel 4.19 Hasil <i>Specific Indirect Effects</i> .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	41
Gambar 3.1 Diagram Jalur PLS .....	60
Gambar 4.1 Grafik <i>Outer Model</i> .....	82
Gambar 4.2 Grafik <i>Inner Model Bootstrapping</i> .....	90

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	112
Lampiran 2 .....	118
Lampiran 3 .....	124

**PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
MELALUI PROFESIONALISME SDM PADA “BIRO SDM”  
POLDA JAWA TIMUR**

Oleh :

**Ladiniar Syiam'Sia Prameswari G.**  
**20012010/FEB/EM**

**ABSTRAKSI**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi, termasuk Kepolisian Daerah. Oleh karena itu, diperlukan adanya sumber daya manusia yang terampil dan profesional untuk mendukung organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Rekrutmen dan kompetensi merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi profesionalisme SDM dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi hasil kinerja organisasi. Penurunan jumlah kuota rekrutmen serta penurunan jumlah anggota yang mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan dibandingkan tahun sebelumnya berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim melalui profesionalisme SDM sebagai variabel *intervening*. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* sebanyak 60 responden dari 148 anggota Biro SDM Polda Jawa Timur. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square (SEM PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme SDM. Kemudian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme SDM. Waktu rekrutmen yang efektif serta keterampilan dapat meningkatkan kualitas kinerja organisasi, dan mendukung responsivitas lembaga dalam mengelola SDM untuk menghadapi perubahan juga kebutuhan pegawai.

***Kata kunci: Rekrutmen, Kompetensi, Kinerja, Profesionalisme SDM.***