

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja melalui profesionalisme pada Biro SDM Polda Jawa Timur yang menggunakan analisis data SEM PLS, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim. Penelitian ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja. Dengan indikator pengukur terlemah yaitu waktu rekrutmen. Sehingga dapat dikatakan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses rekrutmen Polri masih kurang efektif dan efisien.
2. Disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi anggota, semakin baik hasil kerjanya. Indikator keterampilan menjadi pengukur terkuat yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja secara langsung, di mana keterampilan yang dimiliki anggota memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Penelitian juga menekankan pentingnya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan program pengembangan yang relevan, yang terbukti dengan hanya 26 responden dari 60 yang telah mengikuti pelatihan spesialis untuk meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian

menunjukkan pentingnya peningkatan dan pengembangan kompetensi sdm dalam meningkatkan kinerja Biro SDM, serta perlunya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi melalui peningkatan jumlah kuota dikbang yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diperlukan pada unit organisasi.

3. Disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim melalui profesionalisme. Penelitian menunjukkan bahwa jumlah pelamar adalah indikator terkuat dalam rekrutmen yang berpengaruh pada profesionalisme SDM. Selanjutnya, penggunaan teknologi informasi merupakan indikator pengukur tertinggi yang berpengaruh pada peningkatan hasil kinerja Biro SDM. Ini menunjukkan bahwa profesionalisme berperan sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh tidak langsung antara rekrutmen dan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi profesionalisme sdm, semakin baik kinerja organisasi yang dihasilkan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya rekrutmen dan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja Biro SDM Polda Jatim.
4. Disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Biro SDM Polda Jatim melalui profesionalisme SDM. Penelitian ini menemukan bahwa keterampilan merupakan indikator terkuat dari kompetensi, yang berpengaruh pada profesionalisme sdm. Selain itu, teknologi informasi menjadi indikator terkuat dalam profesionalisme yang mempengaruhi peningkatan hasil kinerja Biro SDM.

Profesionalisme berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh tidak langsung antara kompetensi dan kinerja. Peningkatan kompetensi anggota, yang dapat dicapai melalui peningkatan jumlah anggota yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, berpengaruh pada profesionalisme yang lebih tinggi. Profesionalisme yang baik akan mendorong anggota untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja Biro SDM. Penelitian ini menunjukkan pentingnya kompetensi dan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja Biro SDM Polda Jatim, yang nantinya dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi, yakni sebagai berikut:

1. Waktu rekrutmen yang merupakan pengukur yang paling lemah dari rekrutmen, sehingga perlu adanya peningkatan strategi rekrutmen agar dapat mengelola waktu yang diperlukan dalam proses rekrutmen agar lebih efektif dan efisien. Diharapkan Biro SDM Polda Jatim dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dengan penekanan pada kualitas dan relevansi keterampilan dalam proses seleksi dapat memperbesar peluang untuk mendapatkan SDM yang kompeten. serta dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja instansi secara keseluruhan.
2. Dalam penelitian ini diketahui bahwa keterampilan merupakan pengukur yang paling kuat dari kompetensi. Terdapat berbagai keterampilan yang

didapatkan oleh anggota melalui Pendidikan, pelatihan dan pengembangan spesialisasi (reskrim, pelatihan guru bantu, dikbang spes TPPU, dikjur binjas, dikbang spes adm sdm, sespimmen, administrasi umum, sespimma, dikbang spesmanajemen sdm, dikbang spes sarana prasarana, dikbang spes odontology, inspektur jasmani, psikolog pendidik dan pelatih, teknologi komunikasi).

Dengan peningkatan program pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur dan berfokus pada kebutuhan Biro SDM Polda Jatim. Seperti pemetaan kompetensi secara berkala dapat dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi yang spesifik. Pengembangan program pelatihan yang terarah sesuai dengan kebutuhan kompetensi serta evaluasi program secara berkala untuk memastikan efektivitas program akan mendorong anggota untuk aktif berpartisipasi dan memberikan masukan mengenai kebutuhan pelatihan mereka serta dapat menunjang kinerja Biro SDM.

3. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kualitas dan responsibilitas merupakan pengukur yang paling kuat dari kinerja. Instansi perlu melakukan survei kepuasan internal untuk mengukur dampak kinerja pada pelayanan organisasi dan evaluasi mingguan atau bulanan terkait tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu dalam pelaksanaan tugas perlu SOP yang jelas dan terperinci untuk membantu organisasi dalam memahami tanggung jawab dan standar pelaksanaan tugas.

4. Dalam penelitian ini diketahui bahwa teknologi informasi merupakan pengukur yang paling kuat dari profesionalisme. Adanya teknologi informasi yang memadai telah membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan Biro SDM Polda Jatim. Sehingga perlu adanya pelatihan intensif terkait teknologi informasi kompetensi digital untuk Biro SDM guna meningkatkan kemampuan mereka dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi untuk mendukung profesionalisme dan kinerja mereka. Untuk memaksimalkan efektivitas rekrutmen, teknologi informasi dapat diintegrasikan ke dalam berbagai tahapan proses rekrutmen, seperti sistem pendaftaran online, pengelolaan data pelamar, dan pelaksanaan seleksi berbasis digital.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat disarankan untuk menggunakan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem penghargaan. Sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. dan indikator yang memiliki pengaruh lebih besar. Serta dapat mengembangkannya dengan objek penelitian yang lainnya agar lebih terbarukan.