

Profesionalisme Sumber Daya Manusia Sebagai Mekanisme Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi

Ladiniar Syiam¹Sia Prameswari Ghaniynaafi^{1*}, Ika Korika Swasti²

Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur

Email: ¹20012010284@student.upnjatim.ac.id, ²ikaks.ma@upnjatim.ac.id

Diterima: 9 Januari 2025 | Disetujui: 19 Mei 2025 | Dipublikasikan: 29 Juni 2025

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi, termasuk lembaga birokrasi pemerintahan. 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 pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan dibandingkan tahun sebelumnya berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja organisasi 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 pegawai lembaga birokrasi pemerintahan. 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 Organisasi; Profesionalisme SDM.

Abstract

Human resource management is an important part of organizations, including government bureaucracies. Therefore, it is necessary to have skilled and professional human resources to support the organization in improving organizational performance. Recruitment and competence are two important factors that affect the professionalism of human resources who participated in training and skills development compared to the previous year had an impact on the decline in organizational performance. Therefore, this study was conducted to determine the effect of recruitment and competence on organizational performance through professionalism as an intervening variable. The research method use in quantitative research, the sampling of 60 respondents from 148 employees of bureaucratic institutions. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the partial Least Square (SEM PLS) method. The results showed that recruitment had no positive and insignificant effect on performance through professionalism. Effective recruitment time and hiring skills can improve the quality of organizational performance. And

support the responsiveness of the institute in managing human resources to deal with changes as well as employee needs.

Keywords: Recruitment; Competence; Organizational Performance; Human Resources Professionalism

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, teknologi sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia (SDM) melalui otomatisasi, analisis data, dan komunikasi. Namun, tantangan dalam pengelolaan SDM juga semakin kompleks. Manusia merupakan sumber daya yang berpengaruh besar dan berperan penting dibandingkan sumber daya lainnya dalam organisasi (Arlea et al., 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu organisasi, sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan bagi pegawai (Susan, 2019). Lembaga birokrasi merupakan bagian dari pemerintah yang mengelola dan menjalankan fungsi pemerintahan. Mengingat tantangan manajemen SDM dari perspektif kinerja yang berdampak pada kesuksesan organisasi. Penting dilakukan pengembangan dan pelatihan, yang akan memberikan kontribusi pada keberhasilan organisasi. Lembaga ini bertanggung jawab atas manajemen SDM termasuk menyediakan, memanfaatkan, mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Berikut ini adalah data capaian kinerja organisasi pada tahun 2023:

Tabel 1.1 Data Capaian Kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Bobot Tertimbang	Capaian Individu	Capaian	Tahun
Terwujudnya SDM yang Promoter	a. Indeks Profesionalisme SDM	1,95	2,9	5	149%	5%	2022
		1,7	2,1	5	123,50%	5%	2023
	b. Persentase anggota lulus seleksi diklat sesuai kuota.	100%	101%	5	101%	5%	2022
		100%	105%	5	105%	5%	2023
	c. Persentase peningkatan jasmani	0,5%	0,6%	5	120%	5%	2022
		0,5%	0,6%	5	120%	5%	2023
	d. Persentase penurunan anggota non job	5%	6%	5	120%	5%	2022
		5%	6%	5	120%	5%	2023

Sumber : Data Internal LKIP 2023

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2023, hasil kinerja organisasi telah memenuhi target kinerja yang ditetapkan, namun terdapat penurunan capaian kinerja pada profesionalisme SDM sebesar 25,5%. Profesionalisme SDM penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, dengan pekerja yang profesional dan berkualitas akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan karena dapat melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Terdapat hubungan signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme pegawai semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan (Ramadhan & Arsyad, 2018). Profesionalisme SDM dilihat dari skala pada Indeks Profesionalisme SDM yang sangat berpengaruh pada hasil capaian kinerja melalui empat indeks profesionalisme yaitu, rekrutmen, kompetensi, nilai kinerja pada (SMK dan PPK) serta *reward*.

Berikut ini tabel kesimpulan indeks profesionalisme SDM pada tahun 2022 dan 2023, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Indeks Profesionalisme SDM

Variabel	Komponen Indeks	2022		2023		Bobot
		Nilai	Skala	Nilai	Skala	
Rekrutmen	Persentase pelaksanaan rekrutmen	5,40%	1	6,10%	1	25%
Kompetensi	Persentase uji kompetensi jabatan	-17,80%	0	14,10%	1	40%
Kinerja	Nilai rata-rata SMK	74,76	4	74,73	4	25%
	Nilai rata-rata PPK	92,65	5	92,38	5	5%
Reward	Persentase pemberian reward	79,60%	4	61,50%	4	5%

Sumber: Data Internal LKIP 2023

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa skala indeks profesionalisme SDM pada rekrutmen dan kompetensi masih menunjukkan angka kurang dari sama dengan satu selama dua tahun berturut-turut dan masih berada dibawah skala indeks pada kinerja dan *reward*. Meski terdapat tantangan dalam rekrutmen dan kompetensi, hasil kinerja organisasi berdasarkan data diatas menunjukkan perlunya peningkatan jumlah kuota rekrutmen dan kompetensi. Rekrutmen dan kompetensi merupakan dua hal yang saling berkaitan. Sarnubih et al., (2022) menyatakan rekrutmen dan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme SDM. Diperlukan adanya peningkatan profesionalisme SDM untuk meningkatkan hasil capaian kinerja birokrasi terutama pada rekrutmen dan kompetensi.

Menurut Marwansyah dalam (Aliya Putri, 2022) proses rekrutmen pegawai diatur berdasarkan rencana kebutuhan penempatan organisasi sehingga dapat diketahui perbedaan kebutuhan dengan ketersediaan tenaga kerja, dari segi kuantitas maupun kualitas. Berdasarkan data sekunder jumlah pegawai yang direkrut lebih kecil dibanding tahun sebelumnya, hal tersebut dikarenakan penyesuaian rencana strategis berdasarkan anggaran lembaga birokrasi, sehingga menyebabkan ketidaksesuaian jumlah pelamar dengan target kebutuhan organisasi. Rekrutmen merupakan proses awal untuk mendapatkan SDM sebanyak-banyaknya dan diseleksi sehingga lebih besar peluang mendapatkan pegawai yang berkualitas dan kompeten sehingga dapat meningkatkan kinerja (Putri, 2022).

Hasil rekrutmen di lembaga ini selama dua tahun masih belum memenuhi target kebutuhan pegawai yang untuk ditempatkan pada seluruh satuan kerja di lingkungan birokrasi. Organisasi harus memastikan bahwa proses rekrutmen selektif dan lembaga kompetensi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas serta meningkatkan kuota rekrutmen agar meningkatkan capaian kinerja, akan tetapi jika jumlah pelamar yang diterima berkurang, maka ini dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Saling et al., 2019) rekrutmen mempengaruhi kinerja Kepolisian Daerah secara signifikan. Rekrutmen yang efektif dan selektif akan menghasilkan sdm yang berpotensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain rekrutmen, kompetensi SDM juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Kompetensi yang tinggi akan membantu pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif. (Thohirudin, 2020) terdapat hubungan profesionalisme dan kompetensi karyawan dengan prestasi kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa profesionalisme dan kompetensi berpengaruh positif. Sesuai dengan penelitian (Zuhro, 2021) Profesionalisme menjadi mediator pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja. Observasi peneliti melalui wawancara secara langsung bersama BrigPol. Danang selaku Bamin Subbagselek yang menyatakan bahwa *“Pada tahun 2023 hanya ada sekitar 6-8 orang dari 148 SDM yang berada di satuan kerja ini. Karena dalam mengikuti kompetensi tersebut memang hanya tersedia kuota yang minim serta meninjau dari kebutuhan kompetensi personel di Lembaga.”*. Perlu adanya peningkatan kuota uji kompetensi untuk menunjang peningkatan kompetensi.

Menurut Sutrisno dalam (Ibrahim & Irbayuni, 2022) kompetensi merupakan kemampuan diri berdasarkan pengetahuan serta keterampilan yang ditingkatkan oleh sikap kerja serta penerapan saat melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Sejalan dengan penelitian (Aditya, 2023) bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap profesionalisme kinerja. Penurunan indeks profesionalisme SDM disebabkan oleh berkurangnya jumlah anggota yang diterima dalam proses rekrutmen sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas SDM. Selain itu juga penurunan jumlah anggota dalam peningkatan kompetensi menunjukkan bahwa tidak cukup banyak pegawai yang memiliki kompetensi yang diperlukan karena masih terdapat yang belum lulus tes/ujian sehingga dapat menyebabkan penurunan indeks profesionalisme.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

a. Rekrutmen (X1)

Rekrutmen adalah proses mencari, menyeleksi, dan mempekerjakan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan (Wardhana, 2023). Indikator pengukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- Waktu Rekrutmen
- Jumlah Pelamar
- Biaya Rekrutmen
- Tingkat Keberhasilan
- Diversitas Pelamar

b. Kompetensi (X2)

Menurut Mangkunegara dalam (Habiburrahman & Zhavira, 2021) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait dan mempengaruhi kinerja individu dalam suatu jabatan. Indikator pengukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- Pengetahuan
- Keterampilan
- Perilaku
- Pengalaman

2. Variabel Dependen

Merupakan variabel terikat, *output*, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam

penelitian ini adalah Kinerja. Kinerja merupakan kegiatan yang menunjukkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya (Dwiyanto; Kurniaty, 2021). Indikator yang digunakan yaitu :

- Produktivitas
- Kualitas
- Responsibilitas
- Akuntabilitas

3. Variabel *Intervening*

Menurut Siagian dalam penelitian (Ramadhan & Arsyad, 2018) Merupakan mediator yang menjelaskan hubungan antara dua variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* yaitu profesionalisme SDM. Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Indikator pengukur profesionalisme yaitu :

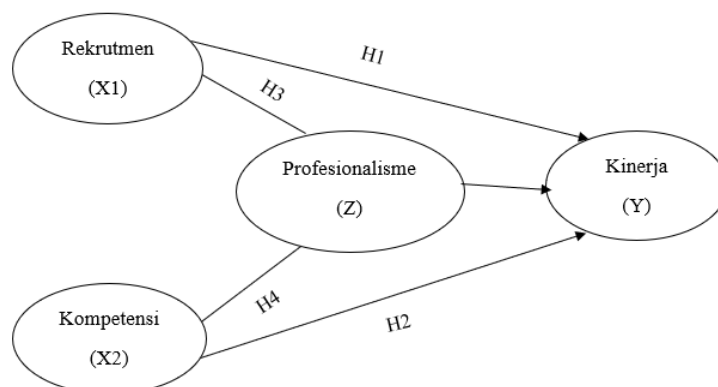
- Sarana Prasarana
- Teknologi Informasi
- Keandalan

Populasi dan Sampel

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Yang didapatkan melalui wawancara secara langsung dengan pegawai satuan kerja lembaga birokrasi pemerintahan, data internal berupa laporan kinerja serta penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form*. Teknik pengambilan sampel ditentukan menggunakan metode *nonprobability sampling* melalui perhitungan *purposive sampling*. Kuesioner dibagikan kepada seluruh anggota populasi sebanyak 148 orang. Namun dalam waktu yang ditentukan untuk pengisian kuesioner hanya 60 orang yang mengisi dengan kriteria memiliki pangkat minimal (Bripda dan Pengda TK.1). Terdapat tujuh belas pernyataan positif yang diukur menggunakan *skala likert* dengan 5 frekuensi jawaban dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Setelah diperoleh data dari responden, penelitian ini menggunakan analisis data *partial least square* melalui aplikasi *SmartPLS versi 4.0*.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

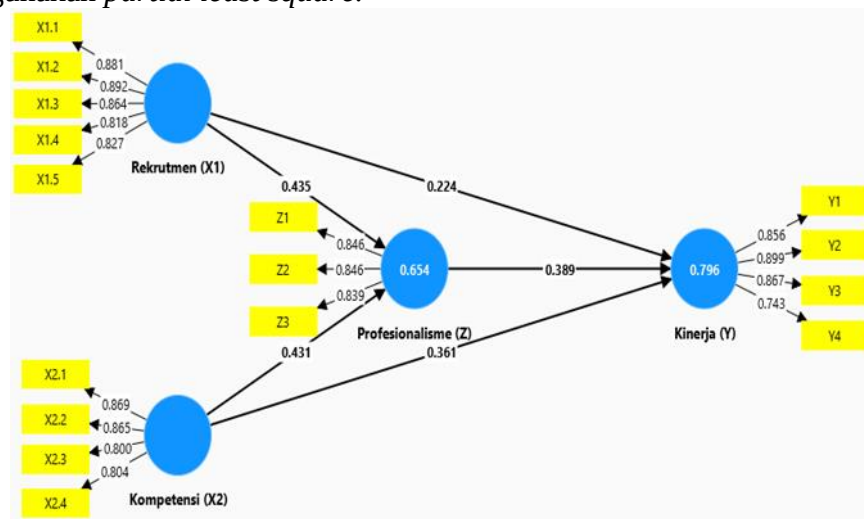
Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan untuk hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H2 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H3 : Diduga rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.
- H4 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.

HASIL

Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam analisis ini, pengujian dilakukan pada *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis menggunakan *partial least square*.



Gambar 1 Grafik Outer Model

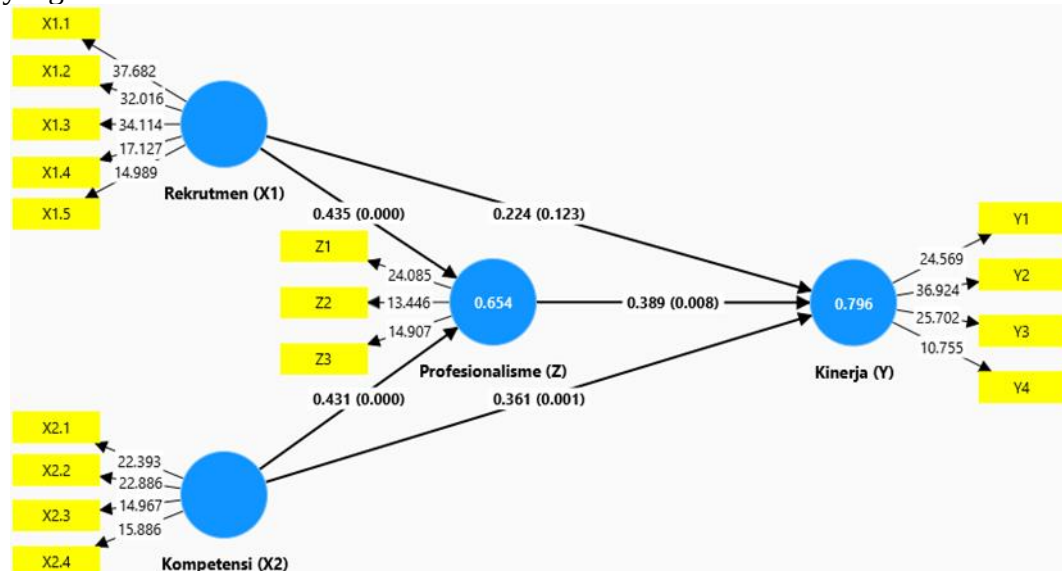
Sumber : Hasil Olah Data

Ketika merancang outer model atau model pengukuran dapat dilakukan dengan beberapa uji yakni *uji convergent validity*, *discriminant validity*, dan *uji reliabilitas*. Uji bisa diketahui melalui hasil *outer loadings* serta *average variance extracted* (AVE). Dilihat pada gambar 1 outer model diatas, penelitian ini diketahui bahwa indikator yang digunakan telah memiliki validitas yang baik dikarenakan pada hasil *outer loadings* nilai original sampel > 0,70 dengan pengukur rekrutmen (X1) paling kuat ialah jumlah pelamar sebesar 0,892. Sedangkan pengukur kompetensi (X2) paling kuat adalah pengetahuan sebesar 0,869. selain itu pengukur kinerja (Y) paling kuat adalah produktivitas sebesar 0.899. Terakhir pengukur profesionalisme (Z) paling kuat prasarana dan teknologi informasi sebesar 0,846.

Selanjutnya, dalam menguji *discriminant validity* dalam memahami sejauh mana variabel yang sedang diteliti berbeda dari variabel lainnya. Proses ini melibatkan analisis *cross loadings* yang mengindikasikan bahwa *factor loading* indikator dalam penelitian ini lebih kuat terhubung dengan variabelnya daripada dengan *factor loading* variabel lainnya. Hasil menunjukkan bahwa kriteria *discriminant validity* pada penelitian ini telah terpenuhi.

Sedangkan dalam analisis olah data pada uji *reliabilitas* menggunakan analisis *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Dengan hasil analisis *composite reliability*

menunjukkan nilai Rekrutmen (X1) 0,932, kompetensi (X2) 0,902, kinerja (Y) 0,907 dan profesionalisme (Z) 0,881. Sedangkan pada hasil *cronbach's alpha* menunjukkan nilai rekrutmen (X1) memperoleh nilai 0,910, kompetensi (X2) 0,855, kinerja (Y) 0,863 dan profesionalisme (Z) 0,798. Dari kedua pengujian menunjukkan nilai $> 0,70$ yang artinya indikator dari instrumen penelitian telah konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang sama.



Gambar 2 Inner Model

Sumber : Hasil Olah Data

Sementara itu, dalam menguji *inner model* dapat dilakukan melalui uji signifikansi statistik, *R square adjusted*, dan nilai *Q square*. Uji signifikansi statistik melibatkan analisis *latent variables correlations* dengan fokus pada nilai korelasi tertinggi antar variabel. Pada gambar 2 *Inner model* hasil uji pada penelitian ini, korelasi antara variabel rekrutmen (X1) dan profesionalisme (Z) menunjukkan korelasi terkuat dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Korelasi antara kedua variabel tersebut mencapai 0,831.

Diketahui nilai *R square adjusted* pada jalur pertama menunjukkan 0,642 pada profesionalisme (Z) yang memiliki makna bahwa terdapat pengaruh sebesar 64,2% dari rekrutmen (X1) dan kompetensi (X2), dan 35,8%% disebabkan oleh pengaruh dari variabel lain diluar penelitian. Dan jalur kedua sebesar 0,785 pada kinerja (Y) yang memiliki makna bahwa terdapat pengaruh sebesar 78,5% dari rekrutmen (X1) dan kompetensi (X2), melalui profesionalisme (Z) sisanya 21,5%% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pada tahap analisis data menggunakan *partial least square*, dibutuhkan pengujian hipotesis melalui hasil *estimate for path coefficients* melalui *bootstrapping*. Diketahui ;

H1 ditolak, dengan hasil rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut diketahui melalui nilai *P Values* sebesar $0,123 > 0,005$ sehingga tidak signifikan, serta nilai *path coefficient* sebesar $0,224 < 0,3$ menunjukkan tidak ada pengaruh.

H2 Diduga kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi secara langsung **diterima**. Berdasarkan olah data dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,361 karena nilainya $> 0,3$, sehingga terdapat pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja, dan nilai *P-Values* sebesar $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan.

H3 Diduga rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui profesionalisme sdm **diterima**. Hasil olah data dengan nilai *specific indirect effect* 0,169 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara tidak langsung pada rekrutmen

terhadap kinerja melalui profesionalisme, serta nilai *P-Values* sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan.

H4 Diduga kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui profesionalisme sdm **diterima**. Hasil olah data menunjukkan nilai *specific indirect effect* 0,168 sehingga kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh profesionalisme sdm. Serta nilai *P-Values* $0,046 < 0,05$, sehingga terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja

Hasil analisis mengenai pengaruh secara langsung menunjukkan hipotesis pertama (**H1**) ditolak, karena rekrutmen tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan temuan tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen menurut responden tidak terlalu besar dalam mempengaruhi hasil kinerja. Dengan indikator pengukur terlemah yaitu waktu rekrutmen menunjukkan (23,4%) responden merasa waktu rekrutmen masih kurang efektif dan efisien. Fakta bahwa masih terdapat pelamar yang mengikuti proses seleksi melebihi waktu yang telah ditentukan. Dan indikator pengukur terkuat yaitu jumlah pelamar ternyata tidak mempengaruhi rekrutmen dalam peningkatan kinerja lembaga birokrasi secara langsung. Jumlah pelamar yang diterima dalam setiap proses rekrutmen meskipun telah memenuhi kebutuhan penempatan ternyata tidak banyak memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja. Hal tersebut tidak sejalan dengan pernyataan menurut (Abdullah & Musliadi, 2021) dalam proses rekrutmen, semakin tinggi jumlah pelamar kerja, semakin besar peluang lembaga untuk mendapatkan sdm yang berkualitas. Karena menurunnya jumlah kuota pelamar sehingga mengurangi peluang mendapatkan anggota yang lebih berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan penempatan. Hasil analisis ini berbeda dengan penelitian sebelumnya secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kepolisian Daerah Papua (Saling et al., 2019).

Kemudian untuk indikator lainnya mendapat respon yang bervariasi yaitu, diversitas pelamar merupakan indikator pengukur yang mendapat respon positif sebanyak 83,4% menunjukkan responden setuju bahwa proses rekrutmen menghasilkan pelamar yang beragam. Tingkat keberhasilan mendapat respon positif sebanyak 81,7%, menunjukkan bahwa proses rekrutmen telah efektif dalam merekrut dan mempertahankan anggota yang berkualitas. Biaya rekrutmen mendapat respon positif sebanyak 78,5%, menunjukkan bahwa proses pengelolaan biaya rekrutmen sebanding dengan hasil penerimaan pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh langsung menunjukkan hipotesis kedua (**H2**) diterima, terdapat pengaruh positif dan secara signifikan dari kompetensi terhadap kinerja organisasi. Responden merasa kompetensi memberikan pengaruh langsung pada hasil kinerja organisasi, semakin meningkat kompetensi pegawai, maka akan meningkatkan hasil kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Anggraini & Aisyah, 2023) kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada lembaga birokrasi. Diketahui indikator pengukur terkuat yaitu keterampilan yang memiliki kontribusi besar dalam mempengaruhi kompetensi pada pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja secara langsung, keterampilan yang dimiliki pegawai mampu memenuhi kompetensi yang relevan dalam melaksanakan tugas dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi secara langsung. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan program pengembangan yang sesuai dengan bidang kebutuhan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Terbukti sebanyak 26 orang dari 60 responden yang sudah mengikuti pelatihan dan pengembangan spesialis untuk kinerja. Pegawai dengan

kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mampu melaksanakan tugas sesuai sasaran perusahaan (Anugrah & Adiwati, 2022).

Hasil analisis ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh (Ashari et al., 2022), kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi pada UMKM di Sidoarjo meski hasilnya positif. Diperlukan peningkatan keterampilan SDM untuk meningkatkan hasil kinerja. Indikator lain juga mendapat respon yang bervariasi yaitu pengetahuan mendapat respon positif dari 78,3% responden yang menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan diperlukan untuk memahami teori, konsep dan prinsip tentang tugas dan tanggungjawab pekerjaan. Perilaku mendapat respon positif sebanyak 76,75 sehingga dikatakan bahwa setiap pegawai telah menunjukkan perilaku profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan. Terakhir, pengalaman mendapat respon positif sebanyak 75% yang menunjukkan bahwa pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dapat membantu dalam menghadapi tantangan kerja selanjutnya.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja melalui Profesionalisme

Hasil penelitian mengenai pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (**H3**) diterima, sehingga rekrutmen memiliki pengaruh positif dan secara signifikan mempengaruhi hasil kinerja organisasi. Adanya profesionalisme SDM sebagai mediator berdampak pada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja, jika dibandingkan dengan pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja yang menunjukkan hasil tidak terdapat pengaruh diantara keduanya. Dengan indikator pengukur terkuat yaitu jumlah pelamar yang berdampak positif terhadap profesionalisme SDM. Dan indikator paling kuat dari profesionalisme yaitu teknologi informasi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilianti et al., 2023). Hasil menunjukkan bahwa profesionalisme memediasi pengaruh tidak langsung antara sikap dan kinerja. Didukung dengan penelitian sebelumnya bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Atika, 2023). Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Muliaty, 2021) menyatakan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan fakta yang mana profesionalisme didukung oleh penggunaan teknologi informasi membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pengelola SDM yang berkaitan dengan manajemen.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Profesionalisme

Hasil penelitian mengenai pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hipotesis keempat (**H4**) diterima, karena kompetensi mempengaruhi kinerja organisasi dengan mediator profesionalisme secara signifikan. Profesionalisme SDM sebagai mediator dapat lebih meningkatkan pengaruh antara kompetensi dengan kinerja disbanding dengan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja. Diketahui indikator terkuat pada kompetensi yaitu keterampilan, yang mempengaruhi profesionalisme dan teknologi informasi sebagai indikator terkuat profesionalisme mempengaruhi peningkatan hasil kinerja lembaga birokrasi. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Zuhro, 2021) menyatakan kompetensi mempengaruhi profesionalisme, dan profesionalisme mempengaruhi kinerja organisasi, secara tidak langsung profesionalisme menjadi mediator pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan mediator profesionalisme.

Analisis ini menunjukkan bahwa profesionalisme sebagai mediator pengaruh tidak langsung antara kompetensi dengan kinerja. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan meningkatkan kuota jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan atau pelatihan dan spesialisasi khusus. Profesionalisme SDM yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas,

efisiensi, dan kepuasan. Sesuai dengan fakta bahwa teknologi informasi dalam pengembangan kompetensi dapat meningkatkan profesionalisme sdm sehingga secara tidak langsung juga meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, rekrutmen tidak berpengaruh positif dan 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. Disimpulkan bahwa waktu yang digunakan dalam proses rekrutmen masih kurang efektif sehingga tidak mempengaruhi kinerja secara langsung. Dengan adanya variabel profesionalisme SDM, rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan. Semakin terspesialisasi sumber daya manusia, maka semakin baik kinerja organisasinya peningkatan kapabilitas pegawai birokrasi dapat meningkatkan Semakin baik pengelolaan SDM, maka semakin baik kinerja organisasinya.

Peningkatan kapabilitas pegawai meningkatkan profesionalisme sdm serta berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Keterampilan, pendidikan, dan pelatihan dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme SDM berperan sebagai mediator yang signifikan antara rekrutmen dan kinerja, serta antara kompetensi dan kinerja. hal tersebut mengindikasikan bahwa dalam meningkatkan kinerja organisasi, penting untuk fokus pada pengembangan profesionalisme pada SDM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa serta junjungan Nabi Muhammad SAW, atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Profesionalisme SDM Sebagai Mekanisme Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi". Terimakasih kepada 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. Ibu Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan serta motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini. Ibu Dr. Dewi Khrisna Sawitri, S.S., S.PSi., M.Si., ibu Daisy Marthina Rosyanti, SE, MM., dan ibu Ayundha Evanthe, S.E., M.S.M., selaku dosen penguji. Teman terdekat saya Riski Yuniasari yang selalu memberi nasehat dan arahan selama masa perkuliahan hingga saat ini. Dan teman-teman yang selalu berkenan memberikan bantuan serta dukungan selama saya kuliah menemani masa perkuliahan saya khususnya pada saat proses penelitian berlangsung (Luluk Syarifaddina, Arden Stalin Lubanov F, Adinda Farah Diba, Febri Lestari, Ficho Al Ghifari, M.Ridho Syafrillah).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Musliadi, D. (2021). Pengaruh Seleksi dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(1), 77–91.
- Aditya, L. R. (2023). Analisa Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kepolisian Resor Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Dan Pengabdian Masyarakat*, 2, 208.
<https://janalokajournal.id/index.php/jnk/article/view/36>

- Aliya Putri, N. L. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18.
- Anggraini, E. N., & Aisyah, S. (2023). Peran Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Kantor Wali Kota Medan. *JSHP : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.32487/jshp.v8i1.1911>
- Anugrah, A. F., & Adiwati, M. R. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjagrindo Mas Gresik. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1545. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2559>
- Aprilianti, N. P., Muawanah, U., & Adi, K. (n.d.). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri Independence as a Moderating Influence of Gender and Religiosity on Audit Judgment*. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>
- Arlea, S., Ahmad Fadili, D., & Pasca Arnu, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2107–2120.
- Ashari, M. I. R., Sukarno, G., & Rini, H. P. (2022). Pengaruh Competence Terhadap Organization Performance Yang Dimediasi Oleh Strategic Change Management Pada Umkm Di Sidoarjo Saat Pandemi Covid-19. *JURNAL MANEKSI*, 10(2), 133–140. <https://doi.org/10.31959/jm.v10i2.705>
- Atika, Y. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (Kantor Cabang Bali)*. [DoctoralDissertation]. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Habiburrahman, & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 109–119.
- Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bambang Djaja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 997–10005.
- Kurniaty, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021. *Pencerah Publik*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.33084/pencerah.v8i1.2227>
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69–76.
- Ramadhan, G., & Arsyad, M. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Administrasi Publik*, 1(15).
- Saling, Jusuf, A. H., & Toni, A. F. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah Papua P. *HRMJU-Human Resource Management Journal*, 1(1), 10–23.
- Sari, R. N., Sjahrudin, H., & razak, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>

- Sarnubih, A., Fiyul, A. Y., & Suharno, H. (2022). Hubungan Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan Dengan Profesionalisme Sumber Daya Manusia di Segmen Manufaktur (Studi pada PT. ISS Indonesia di Wilayah Kabupaten Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(1), 15–21.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Thohirudin. (2020). Hubungan Profesionalisme Dan Kompetensi Karyawan Dengan Prstasi Kerja Karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. *Humanika: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, Dan Humaniora*, 3(1), 1–19.
- Wardhana, A. (2023). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (H. Fajar Ningrum, Ed.). Media Sains Indonesia.
https://www.researchgate.net/publication/374260802_REKRUTMEN_SELEKSI_DAN_ORIENTASI
- Zuhro, F. (2021). Peran Profesionalisme Dalam Pengaruh Kompetensi Dan Motiivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ticketing PT. Garuda Indonesia Tbk. Branch Office Surabaya. *Sasanti : Journal of Economics and Business*, 2(1), 70–82.