

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner mengenai kompetensi SDM, motivasi, dan profesionalisme terhadap kinerja, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada variabel kompetensi SDM menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap kinerja anggota Satlantas Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi SDM yang dimiliki, maka semakin tinggi juga kinerja yang diberikan. Dapat juga diartikan bahwa kemampuan yang dimiliki responden akan menunjang pekerjaan yang telah dibebankan.
2. Hasil penelitian pada variabel motivasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja anggota Satlantas Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki anggota dalam bekerja, maka semakin tinggi juga kinerja yang diberikan. Dapat juga diartikan bahwa responden merasa tanggung jawab, dorongan, dan semangat kerja dapat memotivasi responden dalam melakukan pekerjaannya.
3. Hasil penelitian pada variabel profesionalisme menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja anggota Satlantas Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki, maka semakin tinggi juga kinerja

yang diberikan. Dapat diartikan juga bahwa responden memiliki kemampuan dan keandalan dalam bidang pekerjaan yang dimiliki.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM, motivasi, dan profesionalisme memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja anggota Satlantas Kebumen.

## **5.2. Keterbatasan**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja terbatas pada kompetensi SDM, motivasi, dan profesionalisme. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama tetapi indikator yang berbeda atau meneliti faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja anggota Satlantas Kebumen.
2. Perbedaan karakteristik dan latarbelakang responden menjadikan keterbatasan dalam penelitian ini yang kadang kala menjadikan jawaban responden tidak menggambarkan jawaban yang sebenarnya.

## **5.3. Implikasi**

### **5.3.1. Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberi saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas, peningkatan kompetensi sdm pada anggota akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota satlantas. Mengacu pada nilai kuesioner kompetensi yang didistribusikan, bahwa membuka wawasan anggota satlantas dapat lebih melakukan inovasi dalam pelaksanaan tugas, serta dapat juga dilakukan dengan cara memberikan penghargaan bagi anggota satlantas yang menghasilkan inovasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas. Motivasi sangat memiliki pengaruh bagi kinerja anggota satlantas, motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan, untuk meningkatkan kinerja anggota satlantas. Memberikan kesempatan dan melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan yang mewujudkan sesuatu hal yang baru. Menerapkan rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan yang dibebankan dan semangat kerja yang tinggi akan memotivasi anggota pada kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas. Profesionalisme bergantung pada pencapaian kinerja anggota satlantas. Kemampuan anggota satlantas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif

dapat ditingkatkan dengan cara menetapkan target kinerja bagi anggota satlantas atau pelatihan secara berkala sehingga profesional seorang anggota satlantas mencapai sebuah target kerja tersebut.

### **5.3.2. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan di atas yang dapat dikemukakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM pada kantor kepolisian resor kebumen di satuan lalu lintas. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki anggota satlantas sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian pada variabel sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 40) Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.
2. Motivasi pada kantor kepolisian resor kebumen di satuan lalu lintas. Rasa tanggung jawab, dorongan, dan semangat kerja yang dimiliki memotivasinya dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan adanya teori yang dikemukakan oleh (Victor H. Vroom) seseorang bisa termotivasi atau memotivasi berdasarkan evaluasi pekerjaan pada tahap pertama. Artinya, seseorang akan melakukan evaluasi terlebih dulu apakah suatu pekerjaan tersebut ada kemungkinan memberikan nilai. Seseorang akan melanjutkan hal

tersebut karena adanya ekspektasi terhadap pekerjaan tersebut, baik dari sisi nilai yang berharga maupun imbalan yang sesuai. Motivasi macam itu muncul karena manusia juga memiliki kecenderungan untuk menghindari rasa kecewa atau perasaan yang merugikan. Akan tetapi, di sisi lain, manusia biasanya ingin berupaya sekecil mungkin, meski probabilitas yang di ekspektasikan juga bisa bernilai kecil.

3. Profesionalisme pada kantor kepolisian resor kebumen di satuan lalu lintas. Kemampuan dan keandalan anggota dalam mengoperasikan teknologi informasi dan sarana prasarana menjadikan bekal untuk dapat menjalankan tugas yang dibebankan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Wibowo (Arni, 2019) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dalam mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Siagian:2008).