

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh dari variabel rekrutmen, kualitas SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang datanya diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebanyak 73 pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik rekrutmen yang dilakukan oleh Lembaga, maka akan semakin meningkat pula kinerja kerja dari pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor itu sendiri.
2. Variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas SDM yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja kerja dari pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor itu sendiri.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja kerja dari pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor itu sendiri.
4. Variabel rekrutmen, kualitas SDM dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri. Sehingga dapat disimpulkan apabila ketiga

variabel independen tersebut diperhatikan oleh Lembaga, maka kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor pun akan semakin baik.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan penulis, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal rekrutmen pegawai, memang pada dasarnya pegawai bidang Dokupalfor ini merupakan Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi untuk dapat bekerja di bidang ini diperlukan seleksi dan rekrutmen lebih mendalam lagi, sehingga akan lebih baik jika analisis jabatan di bidang ini harus lebih diperdalam lagi agar setiap pegawai baru yang bergabung memang sudah memiliki kompetensi yang dibutuhkan.
2. Sebaiknya instansi lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai karena motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.
3. Kualitas SDM bisa lebih ditingkatkan dengan cara mengikutsertakan secara berkala setiap pegawai kedalam pelatihan – pelatihan yang sesuai dengan kompetensi setiap departemen secara lebih mendetail, sehingga kualitas SDM di bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri akan lebih meningkat
4. Kinerja pemeriksa forensik dapat ditingkatkan dengan mengubah kualitas SDM yang militerisme cenderung otoriter menjadi humanis melalui keteladanan yang diberikan berupa kedisiplinan, ketaatan hukum, moralitas, tanggungjawab, kerjasama, kepekaan terhadap suatu persoalan, bijaksana dalam mengambil keputusan sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya pun di harapkan meningkat secara keseluruhan.

5. Menempatkan pemeriksa forensik sesuai disiplin ilmunya sehingga dapat menunjang dalam pemeriksaan dan tugas sehari-hari sehingga hasil berita acara dapat di pertanggungjawabkan.