

# **PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA DITINTELKAM POLDA JAWA TIMUR**

**Hasifa Mohammad Hafidz Abdulloh, Dr. Hj. Sri Rahayu., SE.,MM, Dr. Wulandari Harjanti., S.Sos.,SE.,MM**

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya  
[muhammad.hafidz182@gmail.com](mailto:muhammad.hafidz182@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini menguji pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Sumber daya manusia pada Ditintelkam Polda Jatim, latar belakang dari penelitian ini masih adanya kendala dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Ditintelkam Polda Jatim antara lain masih terdapat 15 anggota polri yang baru lulus pendidikan pembentukan polisi di sekolah polisi negara Mojokerto belum memiliki kemampuan, pengetahuan dan pengalaman kerja sebelumnya sehingga menyebabkan kurang menguasai pekerjaan ditambah lagi adanya sifat malas dan tidak peduli dengan lingkungannya, dan harus dilakukan pengenalan maupun pelatihan serta Bintra (memberikan pengetahuan tentang hierarki dalam kepolisian) guna terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menunjang kinerja yang mumpuni.

Selain itu didukung adanya gab research dari Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh antara lain Penelitian yang dilakukan Ibrahim, Boerhannoeddin et al. (2017), Penelitian yang dilakukan Saputra, Hendriani et al. (2018), Penelitian yang dilakukan Puspita (2018), Penelitian yang dilakukan Nur'aeni and Sudirman (2019), Albunsiyary, Muninghar et al. (2020), dan Penelitian Ming and Ahmad (2020). Sedangkan Penelitian kedua yang dilakukan Nur'aeni and Sudirman (2019) menunjukkan tidak adanya pengaruh. Dengan demikian, peneliti ingin membuktikan secara empiris mengenai pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan-pengalaman kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Ditintelkam Polda Jawa Timur.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif sehingga menggunakan metode kuantitatif (pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik), Jenis dan Sumber Data dari

penelitian ini adalah Data Primer yang diperoleh langsung dari hasil angket yang diberikan kepada pegawai Ditintelkam Polda Jatim yang memenuhi syarat sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan purposive sampling, Uji Hipotesis dengan program WarpPLS 6.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM di Ditintelkam Polda Jatim.

## **PENDAHULUAN**

Meningkatnya perkembangan organisasi, menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk dapat melakukan pengembangan diri secara lebih aktif. SDM dalam organisasi merupakan *asset* yang paling penting yang memiliki peran dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. SDM harus dimaksimalkan karena menjadi ujung tombak pembangunan dari suatu organisasi bukan menjadi perusak organisasi. Untuk membuat peningkatan revitalisasi strategi organisasi, maka SDM merupakan faktor yang strategis dan fundamental pada suatu organisasi. Setiap karyawan harus memiliki skill, pengetahuan, dan juga pengalaman kerja guna menciptakan keunggulan yang kompetitif. Suatu organisasi dapat dikatakan maju apabila organisasi tersebut memiliki kinerja yang bagus dan terus berkembang.

Menurut Nur'aeni and Sudirman (2019), pengetahuan adalah seluruh sesuatu yang kita ketahui. Pengetahuan merupakan isi pikiran manusia yang berasal dari proses manusia untuk mengetahui. Pengetahuan berasal dari proses belajar yang sistematis dan terorganisir dalam kurun waktu yang lama. Pengetahuan berfungsi untuk memperbaiki SDM sebelum mereka masuk dalam dunia kerja. Pengetahuan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pemacu dalam meningkatkan prestasi kerja terhadap potensi kemampuan SDM. (Zainun 2012) dan (Albunsyary, Muninghar et al. 2020)).

Menurut Puspita (2018) pengalaman kerja merupakan segala sesuatu yang pernah dilakukan dan dialami karyawan ketika mengerjakan tugasnya. Pengalaman kerja berhubungan

dengan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas. Pengalaman kerja dapat diukur tidak hanya dengan kemampuan yang ada, tetapi juga dengan pengalaman kerja. lamanya karyawan tersebut bekerja. Karena dengan adanya pengalaman dalam melakukan pekerjaan akan lebih mudah jika dibandingkan dengan pekerja baru, semakin banyaknya pengalaman seseorang akan, maka akan berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang perkerjaannya.

Kemampuan merupakan potensi diri seorang karyawan yang bertujuan untuk menunjang suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya (Nur'aeni and Sudirman 2019). Kemampuan juga memiliki hubungan dengan pengetahuan dan pengalaman kerja yang berasal dari pendidikan, pelatihan dan keterampilan pribadi guna menunjang tercapainya visi dan misi dari aparaturnegara.

Namun, masih adanya kendala dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Ditintelkam Polda Jatim antara lain masih terdapat 15 anggota polisi yang baru lulus pendidikan pembentukan polisi di sekolah polisi negara mojokerto belum memiliki kemampuan, pengetahuan dan pengalaman kerja sebelumnya sehingga menyebabkan kurang menguasai pekerjaan ditambah lagi adanya sifat malas dan tidak peduli dengan lingkungannya, dan harus dilakukan pengenalan maupun pelatihan serta Bintra (memberikan pengetahuan tentang hierarki dalam kepolisian) guna terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menunjang kinerja yang mumpuni. Dengan demikian, peneliti ingin membuktikan secara empiris mengenai pengaruh, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja SDM Ditintelkam Polda Jawa Timur.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan mencari hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya.

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini ialah pegawai Ditintelkam Polda Jatim yang berjumlah 98 orang. Teknik penentuan sampel adalah *purposive sampling*. Kriteria dalam menentukan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai Ditintelkam Polda Jatim
- 2) Pegawai yang memiliki masa dinas di atas 10 tahun berpengalaman
- 3) Mempunyai spesifikasi khusus bidang (Bidang keamanan, keamanan khusus, politik, ekonomi, dan sosial budaya)
- 4) Pegawai yang mengikuti Pelatihan dan pengembangan diri

## 3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang digunakan, dimensi yang digunakan, indikator yang digunakan, ukuran yang digunakan, dan skala yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Pengetahuan	1. Pendidikan	a. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan	a. Level kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tuntutan pekerjaan	Likert
		b. Pengetahuan pegawai tentang	b. Level pengetahuan pegawai terhadap	Likert

		prosedur pelaksanaan tugas	prosedur pelaksanaan tugas	
		c. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	c. Level pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	Likert
	2. Minat	a. Kehadiran	a. Level kehadiran pegawai	Likert
		b. Kepatuhan terhadap atasan	b. Level kepatuhan pegawai terhadap atasan	Likert
		c. Sikap kerja terhadap pekerjaan	c. Level sikap pegawai terhadap pekerjaannya	Likert
<b>Kemampuan</b>	1. Kemampuan intelektual	a. Pendidikan	a. Level pendidikan	Likert
	2. Kemampuan Fisik	a. Kesanggupan Kerja	a. Level kesanggupan kerja dengan baik	Likert
<b>Pengalaman Kerja</b>	1. Masa Kerja	a. Lama Kerja/Masa Kerja	a. Level masa kerja	Likert
	2. Keterampilan	b. Level Keterampilan yang dimiliki	b. Level keterampilan yang dimiliki	Likert

		c. Penugasan terhadap pekerjaan dan peralatan	c. Tingka penyelesaian tugas terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
<b>Kinerja SDM</b>	1. Target Kinerja	a. Kepemimpinan	a. Level kepemimpinan	
		b. Jaringan Sosial	b. Level jaringan social yang dimiliki	
		c. Komunikasi	c. Level komunikasi	
		d. Pengendalian emosi	d. Level pengendalian emosi	
		e. Agen Perubahan	e. Level aksi perubahan yang dilakukan	
		f. Integritas	f. Level integritas	
		g. Empati	g. Level Empati	
		h. Pengelolaan administrasi	h. Level pengelolaan administrasi	
		i. Kreativitas	i. Level Kreativitas	
		j. Kemandirian	j. Level Kemandirian	

#### 4. Analisis Data

Kuesioner yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis menggunakan aplikasi pengolah data statistik, yaitu WarpPLS 6.0.

### HASIL PENELITIAN

Teknik penentuan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85).

**Tabel Penentuan Jumlah Sampel**

No	Kriteria Sampel	Jumlah
1.	Jumlah Pegawai Ditintelkam Polda Jatim	98
2.	Pegawai Ditintelkam Polda Jatim	(0)
3.	Pegawai yang memiliki masa dinas di atas 10 tahun berpengalaman	(17)
4.	Mempunyai spesifikasi khusus bidang (Bidang keamanan, keamanan khusus, politik, ekonomi, dan sosial budaya)	(18)
5.	Pegawai yang mengikuti Pelatihan dan pengembangan diri	(10)
<b>Jumlah Sampel Ditintelkam Polda Jatim</b>		<b>53</b>

#### a. Analisis Uji Kualitas Data

**Tabel *Model fit and quality indices* Variabel Independen terhadap Dependen dengan Pemoderasi**

<i>Model fit and quality indices</i>	Indeks	<i>P-Value</i>
<i>Average2path2coefficient2(APC)</i>	0.360	P<0.001

<i>Average2R-squared2(ARS)</i>	0.887	P<0.001
<i>Average2adjusted2R-squared2(AARS)</i>	0.881	P<0.001
<i>Average2block2VIF2(AVIF)</i>	1.653	
<i>Average2full2collinearity2VIF2(AFVIF)</i>	4.682	
<i>Tenenhaus2GoF2(GoF)</i>	0.701	
<i>Sympson's2paradox2ratio2(SPR)</i>	1.000	
<i>R-squared2contribution2ratio2(RSCR)</i>	1.000	
<i>Statistical2suppression2ratio2(SSR)</i>	1.000	
<i>Nonlinear2bivariate2causality2direction2ratio2(NLBCDR)</i>	1.000	

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang telah diuji sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.4 Uji Reliabilitas**

<b>Composite reliability</b>			
	<b>coefficients</b>		<b>Cronbach's alpha coefficients</b>
Pengetahuan	0.923	Pengetahuan	0.922
Kemampuan	0.647	Kemampuan	0.592
Pengalaman		Pengalaman	
Kerja	0.756	Kerja	0.619
Kinerja SDM	0.948	Kinerja SDM	0.936

Acuan yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas komposit dan koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,5. Hasil pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa alat kuesioner untuk penelitian ini memenuhi persyaratan uji reliabilitas.

**c. Hasil Uji Validitas**

**Tabel 4.5 Combined loadings and cross-loadings factor**

<i>Variabel</i>	<b>PT</b>	<b>KP</b>	<b>PK</b>	<b>KJ</b>
PT 1	<b>(0.718)</b>	0.267	-1.029	0.347
PT 2	<b>(0.971)</b>	0.036	0.554	-0.599
PT 3	<b>(0.740)</b>	-0.090	0.770	-1.501
PT 4	<b>(0.859)</b>	0.163	-0.172	-0.558
PT 5	<b>(0.722)</b>	-0.017	-1.253	0.648
PT 6	<b>(0.866)</b>	-0.140	0.042	0.690
KP 1	-0.072	<b>(0.711)</b>	0.092	-0.129
KP 2	0.091	<b>(0.822)</b>	0.181	-0.148
KP 3	-0.099	<b>(0.617)</b>	-0.480	0.556
KP 4	0.086	<b>(0.630)</b>	-0.091	-0.354
PK 1	0.365	-0.215	<b>(0.887)</b>	-0.056
PK 2	-0.377	0.253	<b>(0.860)</b>	0.120
PK 3	-0.707	-0.004	<b>(0.617)</b>	-0.746
KJ 1	0.054	0.575	0.065	<b>(0.643)</b>
KJ 2	-0.190	-0.054	-0.367	<b>(0.718)</b>
KJ 3	0.083	0.028	0.071	<b>(0.977)</b>

KJ 4	-0.266	-0.035	0.169	<b>(0.796)</b>
KJ 5	0.049	-0.288	0.052	<b>(0.881)</b>
KJ 6	0.083	0.028	0.071	<b>(0.977)</b>
KJ 7	0.123	-0.077	0.006	<b>(0.657)</b>
KJ 8	-0.181	-0.302	-0.489	<b>(0.662)</b>
KJ 9	0.083	0.028	0.071	<b>(0.977)</b>
KJ 10	0.047	0.185	0.138	<b>(0.771)</b>

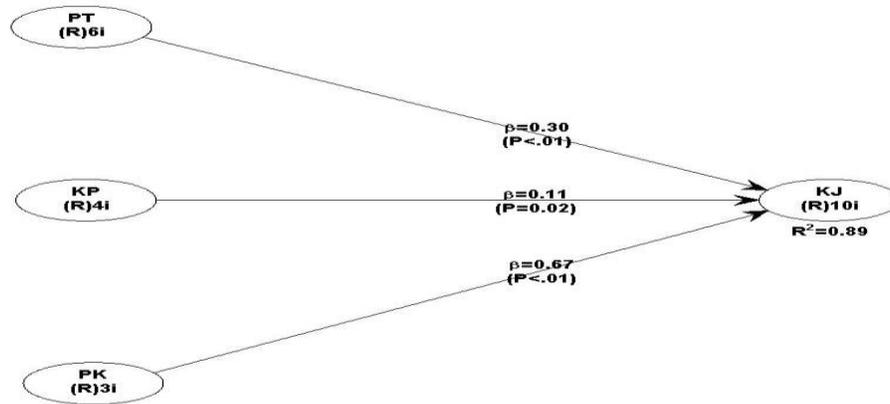
Uji validitas terdapat pada tabel 4.5 Model Alogaritma PLS menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai validitas pada model eksternal > 0,05 sehingga dapat dikatakan valid dan ditunjukkan dengan nilai beban luar berada pada kisaran 0,645 hingga 0,836.

**c. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

**Tabel 4.6 Nilai Adjusted R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup>**

Variabel	Adjusted R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
<i>Kinerja SDM</i>	0.881	0.889

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian secara keseluruhan yang dapat dilihat dari nilai Adjusted RSquare sebesar 0,881. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja dapat menjelaskan kinerja SDM sebesar 88,1%, sisanya 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu diperoleh nilai Q2 sebesar 0,889.



Gambar 4.1 Output WarpPLS 6.0

d. Model Pengujian Hipotesis Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien Jalur	Nilai Signifikansi ( <i>One-Tailed</i> )	Intepretasi Arah dan signifikansi	Keputusan
H <sub>1</sub>	PT → KJ	0,30	<0.01	Positif, Signifikan	Diterima
H <sub>2</sub>	KP → KJ	0,11	0.02	Positif, Signifikan	Diterima
H <sub>3</sub>	PK → KJ	0,67	<0.01	Positif, Signifikan	Diterima

**PEMBAHASAN**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa H1 diterima yaitu pengetahuan secara signifikan mempengaruhi Kinerja SDM. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja SDM. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2018) yang berjudul “Pengaruh2Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang”.

Pembahasan pada penelitian ini difokuskan sebagai kategori pengukuran pencapaian kinerja pegawai di ditintelkam polda jatim melalui level pengetahuan dikarenakan jika pegawai memiliki pengetahuan yang kurang maka profesionalnya juga berkurang namun pada penelitian ini dibuktikan bahwa semakin tinggi level pengetahuan seseorang maka semakin tinggi kinerja seorang karyawan hal ini selaras dengan data 53 orang yang mengikuti pelatihan kejuruan kepolisian dalam bidang keamanan, keamanan khusus, politik, ekonomi, dan sosial budaya yang menunjang fungsinya untuk membantu tugas pokok kepolisian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa H2 diterima yaitu Kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Hendriani et al. (2018) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau".

Pembahasan pada penelitian ini terdapat pada level Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sebagai contoh yang tercantum dalam indikator pelayanan kepada masyarakat, kesanggupan bekerja baik individu maupun teamwork. Semakin tinggi level kemampuan maka semakin tinggi level kinerja seorang karyawan karena kinerja dapat dikatakan optimal apabila pekerjaan dilakukan secara profesional.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Albunsiary, Muninghar et al. (2020) yang berjudul "Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan".

Pembahasan pada penelitian ini menitikberatkan pada pengalaman kerja pegawai. Semakin tinggi level pengalaman kerja seseorang maka semakin tinggi level kinerja seorang karyawan karena pengalaman sebelumnya dalam berbagai pekerjaan yang digunakan untuk

pengambilan sebuah keputusan dalam mencapai hasil yang sempurna sesuai dengan kata-kata "experience is the best teacher".

## KESIMPULAN

1. Pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM di Ditintelkam Polda Jatim.
2. Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM di Ditintelkam Polda Jatim.
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM di Ditintelkam Polda Jatim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albunsiary, A., et al. (2020). "Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Sdm Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerj Personel Polsek Pamekasan." MAP (Jurnal Manaiemen dan Administrasi Publik) **3**(1).
- Alias and S. Serang (2018). "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ilmu Ekonomi **1**(1).
- Anggraeni, N. (2011). "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung." Jurnal Penelitian Pendidikan **12**(2).
- As'ad Moh, 2000, Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty
- Askov, E.N. (2000), "Workplace literacy: evaluation of three model programs", Adult Basic Education, Vol. 10, pp. 100-8.
- Ferguson, K. L. and T. G. R. Jr (2010). "Human resource management systems and firm performance." Journal of Management Development **29**(5): 471-494.
- Frank H.M. Verbeeten, 2008, "Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance", Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 21 Iss: 3, pp.427 – 454
- Heidjrahman, Ranupandojo, & Suad, Husnan. 2012. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Ibrahim, R., et al. (2017). "The effect of soft skills and training methodology on employee performance." European Journal of Training and Development. Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), h.38
- Luneburg, C., Fred. (2011). Self Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. International Journal Of Management, Business, And Administration, Vol. 14, No. 1.

Locke, E.A dan G.P. Latham, (1979), "Goal Setting-A Motivational Technique That Works", Organizational Dynamics, Autumn 1979

-----, (1990), A Theory of Goal Setting and Task Performance, Prentice-Hall, Englewood-Cliffs, NJ.

-----, (1968), Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance. pp: 68-106.

Mahennoko, A, A., 2011. "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak", Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Manulang, M. (2004). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada.

Massaro, Maurizio, Roland Bardy, and Andrea Garlatti. (2016)."A Soft Skills Training Model for Executive Education." Human Centered Management in Executive Education: Global Imperatives, Innovation and New Directions

Ming, M. R. a. Z. J. and K. Ahmad (2020). "Estimation of the knowledge management model for performance measurement in university libraries." Library Hi Tech Emerald.

Njogu, W. I. 2017. Effect of Employees' Work Experience On Performance Within Hotel Industry: A Case Of Amber Hotel, Kenya. United States International University-Africa Digital Repository. <http://usiuservicedesk.usiu.ac.ke/handle/11732/3464>. Diakses 5 Januari 2021

Nur'aeni, N. a. and M. Sudirman (2019). "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja." 2019 3(1).

Notoatmodjo, S. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Peraturan Kapolri Nomor 11, 2012. Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diunduh dari: [peraturankapolri.blogspot.co.id/](http://peraturankapolri.blogspot.co.id/) 5 Januari 2021.

Pusat Pelatihan dan Pengembangan Polri. Diunduh dari : <https://puslitbang-polri.ejournal.id/LitbangPOLRI/article/download/81/81/> 5 Januari 2021.

Puspita, R. (2018). "Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang." Management and Business Review 2(1): 62-70.

Rafi, M., JianMing, Z. and Ahmad, K. (2019a), "Technology integration for students' information and digital literacy education in academic libraries", Information Discovery and Delivery, Vol. 47 No. 4, pp. 203-217, July, doi: 10.1108/IDD-07-2019-0049.

Reio, T.G. Jr and Sutton, F.C. (2006), "Employer assessment of work-related competencies and

- workplace adaptation”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 17, pp. 305-24.
- Republik Indonesia, (1999), Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) no.16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja Republik Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Boston.
- Saputra, A., et al. (2018). "Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau." *Jurnal Psikologi* **14**(1): 18.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung , PT. Refi ka Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PTAlfabet.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*,12(2).
- Sulaeman, A. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika*. Vol. 13, No. 1, Juni. ISSN 2355 7737<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=175485&val=5913&title=Pengaruh%20Upah%20dan%20Pengalaman%20Kerja%20terhadap%20Produktivitas%20Karyawan%20Kerajinan%20Ukiran%20Kabupaten%20Subang>. Diakses 5 Januari 2021
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarno and R. Aprianto (2019). "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* **24**(1).
- Trijoko. 2012. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja*. Jakarta.
- Ulum, I., & Ahmad, A. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Verbeeten, Frank H.M. (2008), "Performance management practices in public sector organizations: impact on performance", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol.21 No.3, pp.427-454.
- Widiaswari, R. R. (2011). Hubungan Antara Faktor Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18-29.
- Winardi, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Wojcik, M. (2019), "Haptic technology – potential for library services", *Library Hi Tech*, doi: 10.1108/ LHT-11-2018-0155.
- Zainun, B. (2012). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta, Balai Aksara.