

PENGALAMAN KERJA DAN PROFESIONALISME DALAM PENINGKATAN KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN

Usul Penelitian Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :
Yayat Hidayat
20402400377

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN
PENGALAMAN KERJA DAN PROFESIONALISME DALAM
PENINGKATAN KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN**

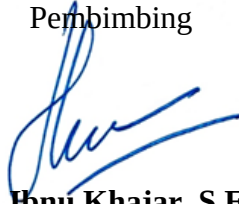
Disusun oleh:

**Yayat Hidayat
NIM. 20402400377**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian
penelitian Tesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Mai 2025

Pembimbing

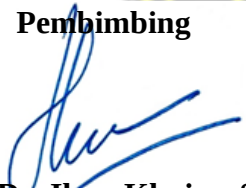


**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK.210491028**

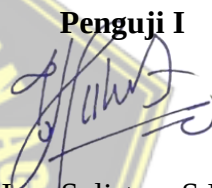
HALAMAN PENGESAHAN**PENGALAMAN KERJA DAN PROFESIONALISME DALAM
PENINGKATAN KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN****Disusun oleh:****Yayat Hidayat**
NIM. 20402400377

Telah dipertahankan penguji

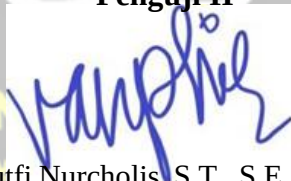
Pada tanggal, 1 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji**Pembimbing****Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.**

NIK. 210491028

Penguji I**Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.**

NIK. 210493032

Penguji II**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.**

NIK. 210416055

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mei 2025

Ketua Program Studi
Magister Manajemen**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.**

NIK.210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yayat Hidayat
NIM : 20402400377
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

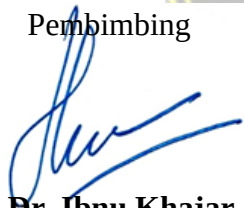
Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

"Pengalaman Kerja Dan Profesionalisme Dalam Peningkatan Kinerja Personil Kepolisian"

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.
NIK. 210491028

Semarang, 1 Mai 2025.



Yayat Hidayat
NIM. 20402400377

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yayat Hidayat
NIM : 20402400377
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Pengalaman Kerja Dan Profesionalisme Dalam Peningkatan Kinerja Personil Kepolisian”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 1 Mai 2025



Yayat Hidayat
NIM.20402400377

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja personil kepolisian, dengan profesionalisme sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman dalam menjaga serta meningkatkan kualitas pelayanan kepolisian di tengah tantangan sosial dan dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, yang dilakukan terhadap seluruh personil di Polres Kuningan sebanyak 201 orang sebagai sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Selain itu, pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat profesionalisme personil, yang pada gilirannya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Profesionalisme terbukti mampu memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja personil secara signifikan. Nilai R-square menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap kinerja personil. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja yang luas, ketika dikombinasikan dengan profesionalisme tinggi meliputi dedikasi, tanggung jawab, integritas, serta kemampuan teknis akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas kepolisian.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan pengalaman kerja melalui rotasi jabatan, pelatihan, dan pembinaan karier, serta penanaman nilai-nilai profesionalisme sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi kepolisian secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Kinerja Personil, PLS, Polres Kuningan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work experience on the performance of police personnel, with professionalism as a mediating variable. The background of this research is based on the importance of the role of professional and experienced human resources in maintaining and improving the quality of police services in the midst of social challenges and increasingly complex work environment dynamics. This study uses a quantitative approach with the explanatory research method, which was carried out on all personnel at the Kuningan Police as many as 201 people as a sample using census techniques. Data collection was carried out through a closed questionnaire and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method.

The results of the study show that work experience has a positive and significant effect on personnel performance. In addition, work experience also has a significant effect on the level of professionalism of personnel, which in turn contributes positively to performance improvement. Professionalism has been shown to be able to significantly mediate the relationship between work experience and personnel performance. The R-square value shows that this research model has a strong explanatory power on personnel performance. These findings indicate that extensive work experience, when combined with high professionalism including dedication, responsibility, integrity, and technical ability will increase the effectiveness and efficiency of the implementation of police duties.

The practical implications of this study show the importance of managing work experience through job rotation, training, and career development, as well as instilling the values of professionalism as a strategic effort to improve the performance of the police organization in a sustainable manner.

Keywords: Work Experience, Professionalism, Personnel Performance, PLS, Kuningan Police

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui

kegiatan pembelajaran.

5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak – anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 1 Mai 2025



Yayat Hidayat
NIM.20402400377

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	5
ABSTRAK	6
KATA PENGANTAR	8
DAFTAR ISI.....	10
DAFTAR TABEL	13
DAFTAR GAMBAR	14
BAB I PENDAHULUAN.....	15
1.1. 13	
1.2. 18	
1.3. 18	
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	21
2.1. 19	
2.2. 21	
2.3. 23	
2.4. 25	
2.5. 28	
BAB III METODE PENELITIAN	30

3.1	28
3.2	29
3.3	29
3.4	30
3.5	31
3.6	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Responden	45
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	47
4.2 Hasil Penelitian	53
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)	53
4.2.2 Hasil Inner Model	56
4.2.3 Indirect Effect	58
4.2.4 Pengujian Hipotesis	60
4.2.5 R Square	62
4.3 Pembahasan	63
4.3.1 Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Personil	63
4.3.2 Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Profesionalisme personel kepolisian	65
4.3.3 Pengaruh Profesionalisme personel kepolisian Terhadap Kinerja Personil	66
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Implikasi Manajerial	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	70

5.4 Agenda penelitian mendatang.....	70
DAFTAR PUSTAKA	71



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian 33

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	45
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Pengalaman kerja	48
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Profesionalisme personel kepolisian	50
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja Personil	52
Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif	54
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	54
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	54
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients	57
Tabel 4. 9 Indirect Effect	59
Tabel 4. 10 R Square	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	29
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberagaman Indonesia yang berakar pada etnis, agama, dan stratifikasi sosial merupakan ciri khas bangsa yang menjadi fondasi kesatuannya. Namun, profesionalisme Polri menghadapi tantangan signifikan, termasuk instabilitas politik, tekanan pemilu, dan tumbuhnya radikalisme yang menguji perannya sebagai penjaga stabilitas (Indriyanto,

2017). Era globalisasi membawa tantangan tambahan berupa penetrasi ideologi dan budaya melalui kerjasama multilateral seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Meskipun Polri tidak terlibat langsung dalam ratifikasi tersebut, institusi ini memiliki tanggung jawab untuk mempertahankan ideologi bangsa dan melindungi keberagaman Indonesia. Sebagai bagian dari pemerintah, kinerja profesional Polri memberikan dampak positif pada stabilitas sosial dan politik. Namun, dinamika perubahan sosial yang lebih cepat dibandingkan reformasi internal Polri menimbulkan kesenjangan yang harus diatasi melalui peningkatan profesionalisme secara berkelanjutan untuk menjawab tantangan-tantangan baru dengan efektif (Muradi, 2018).

Manfaat mendorong keberagaman dan inklusi (*Diversity and Inclusion*) di tempat kerja pada saat ini telah diakui secara luas (Shi et al., 2022). Organisasi perekrutan yang memprioritaskan *Diversity and Inclusion* tidak hanya merasa lebih mudah menarik talenta terbaik dan mendapatkan akses ke kumpulan talenta yang lebih besar, tetapi tim yang beragam dikenal lebih inovatif, tegas, termotivasi, dan produktif.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya (Freyn et al., 2021). Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut (Shi et al., 2022). Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau

kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya akan besar kemungkinan mengalami kegagalan (Arifin & Rachman Putra, 2020). Berbekal pengetahuan dan keinginan untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja bagi semua karyawan, banyak organisasi telah banyak berinvestasi dalam prakarsa D&I, akan tetapi tidak berarti skema ini selalu tepat sasaran (Shi et al., 2022).

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya (Basyit et al., 2020). Pengalaman kerja SDM akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut (Samsul Arifin & Didit Darmawan, 2022).

Karyawan dengan pengalaman kerja yang bervariasi juga lebih mungkin untuk menghormati dan menghargai perspektif yang berbeda di tempat kerja, hanya karena mereka telah terpapar lebih banyak sepanjang hidup mereka dan belajar bagaimana menoleransi dan menerima perbedaan (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Selain itu, merekrut karyawan dengan pengalaman hidup yang beragam berarti memelihara generasi pemimpin sukses berikutnya (Sofian, 2019).

Hasil penelitian terkait peran pengalaman kerja terhadap kinerja SDM masih menyisakan kontroversi, diantaranya adalah kontroversi hasil penelitian variasi pengalaman secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan (Kemboi et al., 2013) hasil ini didukung dengan hasil penelitian

yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Basyit et al., 2020). Namun hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Sehingga dengan demikian masih muncul *field of research* yang sangat menarik untuk diteliti. Untuk menjembatani gap tersebut maka kami mengusulkan profesionalisme kerja sebagai variable pemediasi yang diharapkan mampu memediasi peran pengalaman kerja terhadap kinerja SDM.

Dalam dunia kerja, menjadi seorang yang profesional bukanlah hal yang mudah. Keahlian dan pengetahuan saja tidak cukup membantu terciptanya profesionalisme dalam ruang lingkup pekerjaan. dan membuat hasil pekerjaan lebih memuaskan (Atika & Mafra, 2020). Menjadi seseorang yang profesional terhadap pekerjaannya, berarti seorang karyawan dapat memposisikan dirinya sebagai seseorang yang paham akan tanggung jawab pekerjaannya baik secara individu, secara tim/berkelompok serta mampu mencapai tujuan suatu instansi/perusahaan (Kurniawan et al., 2022). Persaingan yang ketat menjadikan karyawan untuk dituntut menjadi seseorang yang profesional (Atika & Mafra, 2020).

Profesionalisme Polri adalah suatu komitmen dan kemampuan institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam menjalankan tugas dan fungsi secara kompeten, berintegritas, serta sesuai dengan standar etika dan hukum yang berlaku. Profesionalisme ini tidak hanya mencakup

kemampuan teknis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), tetapi juga mencerminkan dedikasi untuk melayani masyarakat dengan transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas terhadap dinamika sosial dan tantangan global.

Melalui program "Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan" (PRESISI), Polri berupaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, memperkuat budaya organisasi yang adaptif, serta memanfaatkan teknologi modern untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini menjadi landasan strategis Polri dalam mendukung keamanan, ketertiban, dan integrasi bangsa secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka pertanyaan penelitian yang muncul adalah variasi pengalaman kerja akan dan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja personil kepolisian pada Polres Kuningan. Dengan demikian dapat disusun pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah variasi pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil?
2. Apakah variasi pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dirumuskan maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui secara empiris pengaruh variasi pengalaman kerja terhadap kinerja personil.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui secara empiris pengaruh variasi pengalaman kerja terhadap profesionalisme.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui secara empiris pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja personil.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Diharapkan secara teoritis hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dalam bidang manajemen sumberdaya manusia dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Diharapkan secara praktis dari penelitian ini berguna untuk para *stakeholder* yang ingin mengetahui peran variasi pengalaman kerja dan profesionalisme kerja terhadap peningkatan kinerja SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja SDM

Kinerja menurut (Shields, J., Brown, M., Kaine, S., & North-Samardzic, 2015) penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada seorang individu dengan memenuhi beberapa aspek / standar yang telah ditentukan oleh organisasinya. Kinerja SDM merupakan catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Epstein & Roy, 2003). Hal ini berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil proses kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Uysal & Sirgy, 2019).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil seseorang dalam suatu organisasi dihubungkan dengan tujuan organisasi yang akan dicapai (Mustafa et al., 2013). Produktivitas kinerja sumber daya manusia diukur dengan efesiensi dan efektifitas (Robbins, 2002). Efesiensi juga mengacu pada sejauh mana sumber daya manusia dapat lebih hemat biaya dan waktu secara efektif (Robbins, S. P., & Judge, 2013). Menurut (Zhang et al., 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut adalah: (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (c) ketepatan waktu, dapat diukur dengan pencapaian waktu yang dicapai dalam melaksanakan kerja (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

Faktor – faktor yang mempengaruhi *kinerja SDM* individu tenaga kerja, yaitu : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Aureli & Del Baldo, 2019). Menurut (Bernardin & Russel, 2013) untuk mengukur *kinerja SDM* karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja SDM, antara lain adalah : kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan waktu (*Timeliness*), efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) dan hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah hasil kerja yang dicapai individu pada suatu periode waktu tertentu sesuai dengan standar waktu tertentu. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah

pekerjaan yang diselesaikan; (c) ketepatan waktu, dapat diukur dengan pencapaian waktu yang dicapai dalam melaksanakan kerja (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

2.2. Variasi Pengalaman Kerja

“Keanekaragaman pengalaman” dirancang untuk mengenali pengalaman hidup yang unik dan individual dalam tenaga kerja (Fika Rahmanita & Eri Wirandana, 2018). Ini membahas bagaimana tantangan dan pengalaman yang dihadapi seseorang dapat mempengaruhi peluang yang diberikan kepada mereka dan cara mereka memandang dan menjelajahi dunia (Samsul Arifin & Didit Darmawan, 2022). Keanekaragaman pengalaman juga bisa sesederhana mengenali bahwa seorang karyawan yang telah bekerja di berbagai geografi dan di berbagai industri mungkin memiliki pandangan yang lebih luas daripada seseorang yang telah bekerja untuk perusahaan yang sama dan di departemen yang sama selama 20+ tahun.

Keragaman pengalaman meminta pemberi kerja untuk mengenali dan mengakomodasi serangkaian tantangan dan pengalaman unik yang dihadapi seseorang sepanjang hidup mereka, mengakui bagaimana ini dapat menginformasikan kinerja dan sikap mereka di tempat kerja (Ariani et al., 2020). Keragaman pengalaman adalah pendahulu untuk keragaman pemikiran. Kami sering berasumsi bahwa tim yang beragam lebih siap untuk berpikir di luar kotak, mendorong inovasi, dan melayani basis

pelanggan yang luas (Sofian, 2019). Tetapi mungkin saja sebuah tim yang terdiri dari karyawan dari berbagai kelompok terpinggirkan dapat berbagi pandangan dunia, pengalaman hidup, dan hak istimewa yang serupa (Suryono Efendi & Ogy Winenriandhika, 2021).

Pengalaman kerja berarti aktivitas kerja berbayar atau tidak berbayar yang memberi peserta kesempatan untuk memperoleh keterampilan umum, pelatihan, pengetahuan, dan kebiasaan kerja yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan (Hidayat & Wulantika, 2021). periode waktu di mana seorang anak muda, biasanya pelajar, bekerja untuk perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan pengalaman dari jenis pekerjaan tertentu: berjejaring, pengalaman kerja, dan membayangi sekarang menjadi langkah biasa menuju pekerjaan (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Pengalaman kerja adalah pengalaman yang diperoleh karyawan selama bekerja dalam suatu pekerjaan, bidang atau profesi tertentu (Samsul Arifin & Didit Darmawan, 2022).

Pengalaman kerja di definisikan oleh (Basyit et al., 2020) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut (Supriyati et al., 2021) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2012).

(Handoko, 2012) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi untuk menentukan seseorang berpengalaman atau tidak sebagai berikut:

- a. Lama Waktu atau Masa Kerja,
- b. Keterampilan yang dimiliki,
- c. Penguasaan Terhadap pekerjaan

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

2.3. Profesionalisme

Profesionalisme menurut (Setiawan & Syaifuddin, 2020) merujuk pada individu yang memiliki profesi atau pekerjaan penuh waktu dan menggantungkan kehidupannya pada pekerjaan tersebut dengan mengandalkan tingkat keahlian yang tinggi. Seorang profesional wajib bertindak dengan tanggung jawab yang melampaui sekadar memenuhi kewajiban pribadi maupun hukum dan norma masyarakat (Iskandar et al., 2018). Hal ini dilandasi oleh kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh profesi, tanpa memandang siapa penyedia jasa tersebut. (Setiawan & Syaifuddin, 2020) menambahkan bahwa profesionalisme mencakup perilaku yang melampaui kewajiban formal dan peraturan yang berlaku. Rahman (2023) menyatakan bahwa profesionalisme mencakup semangat, paradigma, pemikiran, dan sikap untuk terus meningkatkan kualitas profesi secara intelektual dan dewasa.

Profesionalisme personel kepolisian adalah suatu standar perilaku dan kinerja yang menunjukkan kemampuan, keahlian, serta dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab menjaga keamanan, ketertiban, serta menegakkan hukum secara adil dan transparan (Indriyanto, 2017). Profesionalisme ini mencakup integritas, kemampuan teknis, kemandirian dalam pengambilan keputusan, serta komitmen untuk melayani masyarakat dengan penuh tanggung jawab, sesuai dengan kode etik kepolisian dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku (Marjon, 2015a). Selain itu, personel kepolisian yang profesional juga dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, serta mampu beradaptasi dengan dinamika sosial, politik, dan teknologi yang berkembang (Ftriani, 2024).

Sehingga disimpulkan bahwa Profesionalisme personel kepolisian adalah kemampuan dan komitmen anggota Polri untuk melaksanakan tugas dengan kompetensi tinggi, integritas, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap hukum, demi menjaga keamanan, ketertiban, serta kepercayaan masyarakat. Menurut (Rahmaniah et al., 2023) profesionalisme dapat dilihat melalui lima indikator utama:

- 1) pengabdian pada profesi, yaitu dedikasi dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan;
- 2) kewajiban sosial, yakni peran profesi dalam memberikan manfaat bagi masyarakat;

- 3) kemandirian, yaitu kemampuan mengambil keputusan tanpa tekanan eksternal;
- 4) keyakinan terhadap profesi, di mana penilaian terbaik berasal dari sesama profesional;
- 5) hubungan dengan sesama profesi, yang mencakup penggunaan jaringan dan organisasi profesi sebagai acuan kerja.

2.4. Hubungan antar variable

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Profesional SDM Perencana.

Pengalaman kerja yang merupakan lamanya masa kerja dan banyaknya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan, ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu akan mendukung kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Halik, 2021).

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian oleh Pengalaman Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kompetensi Kerja (Yudho Ramafrizal S et al., 2022). Pengalaman kerja menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi (Wayan et al., 2021). Pengalaman Kerja diketahui berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja (Leni Syawaluddin et al., 2022)

Jamaludin (2014) secara parsial menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin tinggi variasi pengalaman kerja akan semakin baik profesionalisme kepolisian

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variasi pengalaman secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan (Kemboi et al., 2013) hasil ini didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Basyit et al., 2020). Beberapa peneliti lain menyatakan bahwa pengalaman yang bervariasi akan mempengaruhi kinerja seseorang (Anastasya Sinambela, 2021; Arifin & Rachman Putra, 2020; de Sivatte et al., 2021; Rivaldo & Nabella, 2023; Satrio Muntazeri & Adi Indrayanto, 2018; Shi et al., 2022).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sumardin (2024) menjelaskan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Lubis (2024) pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin tinggi variasi pengalaman kerja akan semakin baik kinerja personil

3. Pengaruh Profesionalisme Kepolisian terhadap Kinerja Personil.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa sikap / perilaku professional personil kepolisian akan berpengaruh pada bagaimana personil tersebut menyelesaikan tanggungjawabnya (Indriyanto, 2017). Profesionalisme kepolisian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polri, karena mencakup kemampuan, dedikasi, dan integritas dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian (Rahmaniah et al., 2023). Ketika personel bekerja secara profesional, mereka mampu memberikan pelayanan yang efektif dan responsif kepada masyarakat, memelihara keamanan dan ketertiban, serta menegakkan hukum dengan adil dan transparan (Marjon, 2015b).

Profesionalisme juga mendorong personel untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, mematuhi kode etik, dan menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat (Sulistiyono et al., 2022). Profesionalisme tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian, tetapi juga menciptakan motivasi internal bagi personel untuk mencapai kinerja yang optimal dalam mendukung stabilitas sosial dan keamanan nasional (Rosantono, 2022).

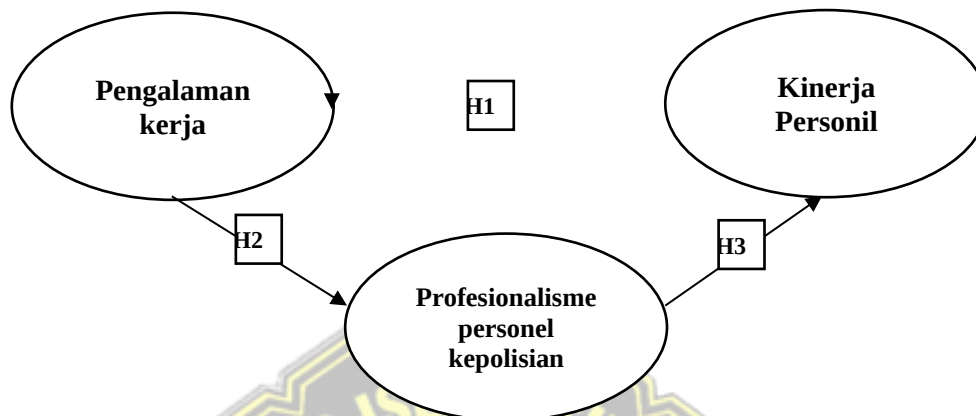
Beda halnya penelitian yang dilakukan oleh Musyair (2022) Profesionalisme berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya profesionalisme yang tinggi secara langsung tidak mampu tidak searah dengan peningkatan kinerja kepolisian.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin baik profesionalisme kepolisian akan semakin baik kinerjanya

2.5. Model Empirik Penelitian

Model empiric yang diajukan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research* yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh variasi pengalaman, profesionalisme Kepolisian dan kinerja SDM.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil kepolisian di Polres Kuningan sebanyak 201 Personil.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sampel Sensus. Teknik Sensus sampling (sampling jenuh) menurut Sugiyono (2012) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh SDM seluruh Personil Kepolisian di Polres Kuningan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : variasi pengalaman, profesionalisme Kepolisian dan kinerja SDM. Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data statistic SDM, data dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian variasi pengalaman, profesionalisme Kepolisian dan kinerja SDM.

Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Quesitionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup variasi pengalaman, profesionalisme Kepolisian dan kinerja SDM. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Pengalaman kerja waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.	1. Lama Waktu atau Masa Kerja, 2. Keterampilan yang dimiliki, 3. Penguasaan Terhadap pekerjaan	Skala Likert 1 s/d 5
2.	Profesionalisme personel kepolisian adalah kemampuan dan komitmen anggota Polri untuk melaksanakan tugas dengan kompetensi tinggi, integritas, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap hukum, demi menjaga keamanan, ketertiban, serta kepercayaan masyarakat. Menurut (Rahmaniah et al., 2023) profesionalisme dapat dilihat melalui lima indikator utama	1. pengabdian pada profesi, 2. kewajiban sosial, 3. kemandirian, 4. keyakinan terhadap profesi, 5. hubungan dengan sesama profesi,	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Kinerja Personil adalah hasil kerja yang dicapai individu pada suatu periode waktu tertentu sesuai dengan standar waktu tertentu.	1. Kualitas hasil pekerjaan, 2. Kuantitas hasil pekerjaan, 3. ketepatan waktu,	Skala Likert 1 s/d 5

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

3.6.2 Analisis Uji Partial Least Square

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar

variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan kontruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.



Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.3. Analisa model Partial Least Square

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. **Convergent Validity**

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading*

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted* (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ : Melambangkan standarize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin,

Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

4. **Composite reliability**

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa kontruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

5. **Cronbach's Alpha**

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *croncbach's alpha* > 0.7 . Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formartif dilakukukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

a. **Uji Significance of weight**

Nilai *weight* indikator formatif dengan kontruknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

6. Analisa *Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk kontruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat

nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai Q -square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y = b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2y_1 + e$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *kweight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2).....(1-R_p^2)$$

Dimana $(1-R_1^2)(1-R_2^2).....(1-R_p^2)$ adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk endogen (dependen), *Q-square* test untuk relevansi prediktif, *t-statistik* dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

- a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel variasi pengalaman kerja terhadap Kompetensi professional SDM perencana

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel variasi pengalaman kerja terhadap Kompetensi professional SDM perencana

- b) $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel variasi pengalaman kerja terhadap kinerja SDM

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel variasi pengalaman kerja terhadap kinerja SDM

- c) $H_0 : \beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kompetensi professional SDM perencana terhadap kinerja SDM

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel Kompetensi professional SDM perencana terhadap kinerja SDM

2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan $Df = (\alpha;n-k)$

3) Kriteria pengujian

Ho diterima bila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

Ho diterima bila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

4) Perhitungan nilai t :

a) Apabila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ berarti ada pengaruh secara partial

masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

b) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model strukrur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

9. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk $\alpha = 0,05$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hiootesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Anggota Personil Polres Kuningan. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para pelanggan serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 201 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	172	85,57%
	Perempuan	29	14,43%
Usia responden	19 – 24 tahun	24	11,94%
	25 – 30 tahun	58	28,86%
	31 – 35 tahun	72	35,82%
	> 36 tahun	47	23,38%
Tingkat pendidikan	SMA	43	21,39%
	Diploma (D3)	59	29,35%
	Sarjana (S1) Magister	85	42,29%
	(S2)	14	6,97%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 hasil survei terhadap personel kepolisian di Polres Kuningan, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 172 orang atau sebesar 85,57% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 29 orang atau 14,43%. Hal ini menunjukkan

bahwa komposisi personel Polres Kuningan masih didominasi oleh laki-laki, yang merupakan fenomena umum dalam struktur keanggotaan institusi kepolisian.

Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31–35 tahun, yaitu sebanyak 72 orang atau 35,82% dari total responden. Kelompok usia ini diikuti oleh responden berusia 25–30 tahun sebanyak 58 orang (28,86%) dan kelompok usia >36 tahun sebanyak 47 orang (23,38%). Sementara itu, responden yang berusia 19–24 tahun berjumlah 24 orang atau sebesar 11,94%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas personel Polres Kuningan berada pada kelompok usia produktif, yakni 25 hingga 35 tahun, yang umumnya memiliki tingkat kesiapan fisik dan mental yang optimal untuk menjalankan tugas-tugas kepolisian.

Terkait dengan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 85 orang atau 42,29%, diikuti oleh lulusan Diploma (D3) sebanyak 59 orang (29,35%), dan lulusan SMA sebanyak 43 orang (21,39%). Sementara itu, hanya 14 orang (6,97%) yang memiliki tingkat pendidikan Magister (S2). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar personel memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi, yang mencerminkan kesiapan intelektual dalam mendukung pelaksanaan tugas yang kompleks dan dinamis di lingkungan kepolisian.

Berdasarkan karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas personel kepolisian yang mengikuti survei di Polres Kuningan adalah laki-laki berusia 31–35 tahun dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Komposisi ini mencerminkan profil personel yang berada dalam usia produktif dan memiliki

kualifikasi pendidikan yang cukup baik untuk mendukung peningkatan kualitas kerja, termasuk dalam hal Pengalaman kerja, Profesionalisme personel kepolisisans, dan Kinerja Personil.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para pelanggan terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Kinerja persone, Kompetensi professional dan Kinerja Personil. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing- masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = \frac{TT - TR}{Skala}$$

Skala

Keterangan :

RS= Rentang Skala	Skor tertinggi = 5
TR = Skor terendah	Skor terendah = 1
TT = Skor tertinggi	

$$5 - 1$$

$$= 4$$

$$= 1,33$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

● Interval 1 – 2,33	Kategori	Rendah
● Interval 2,34 – 3,67	Kategori	Sedang/Cukup
● Interval 3,68 – 5	Kategori	Tinggi

A. Variabel Pengalaman kerja

Hasil tanggapan responden mengenai Pengalaman kerja, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Pengalaman kerja terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Pengalaman kerja

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mea n	Keterangan
Pk 1	Lama Waktu atau Masa Kerja	14	10	51	71	55	3.711	Tinggi
Pk 2	Keterampilan yang dimiliki	21	3	65	55	57	3.617	Sedang
Pk 3	Penguasaan Terhadap pekerjaan	13	11	69	55	53	3.617	Sedang
Rata-rata							3.648	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 Dari 201 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai pengalaman kerja personil Polres Kuningan berada dalam kategori Sedang dengan nilai mean rata-rata sebesar 3,648. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para responden, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh personil kepolisian sudah cukup baik namun belum mencapai kategori tinggi secara keseluruhan.

Jika dilihat dari masing-masing indikator, terdapat satu indikator yang menempati kategori Tinggi, yakni indikator “Lama Waktu atau Masa Kerja” dengan nilai mean 3,711. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas personil Polres Kuningan memiliki masa kerja yang relatif panjang, yang secara umum merupakan modal penting dalam mendukung kinerja yang lebih baik dan profesional.

Namun demikian, dua indikator lainnya, yaitu “Keterampilan yang dimiliki” dan “Penguasaan terhadap pekerjaan”, masing-masing memperoleh nilai mean 3,617 yang masih termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menandakan bahwa meskipun personil sudah memiliki pengalaman kerja dalam kurun waktu yang lama, hal tersebut belum sepenuhnya diiringi dengan peningkatan keterampilan teknis maupun penguasaan terhadap tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Tanggapan responden yang dominan dalam kategori sedang ini memberikan gambaran bahwa pengalaman kerja yang dimiliki personil Polres Kuningan belum secara merata berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan adanya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan teknis, workshop, maupun program pengembangan diri, agar keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan bisa meningkat seiring dengan masa kerja yang telah dimiliki.

Dengan demikian, diharapkan ke depannya profesionalisme personil akan semakin meningkat, yang pada akhirnya dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.

B. Variabel Profesionalisme personel kepolisian

Hasil tanggapan responden mengenai Profesionalisme personel kepolisian, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Profesionalisme personel kepolisian terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Profesionalisme personel kepolisian

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Pp 1	pengabdian pada profesi	14	10	58	55	64	3.721	Tinggi
Pp 2	kewajiban sosial	14	11	73	45	58	3.607	Sedang
Pp 3	kemandirian	12	8	62	60	59	3.726	Tinggi
Pp 4	keyakinan terhadap profesi	12	11	66	49	63	3.697	Tinggi
Pp 5	hubungan dengan sesama profesi	10	10	51	70	60	3.796	Tinggi
Rata-rata							3.709	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 Dari total 201 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai profesionalisme personel kepolisian berada dalam kategori Tinggi, dengan nilai mean rata-rata sebesar 3,709. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para responden, tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh personel kepolisian sudah cukup baik dan telah diterapkan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas.

Jika ditelaah lebih lanjut, sebagian besar indikator yang dinilai juga menunjukkan kecenderungan pada kategori Tinggi. Misalnya, indikator “Hubungan dengan sesama profesi” memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,796, yang menunjukkan bahwa personel memiliki relasi yang kuat dan saling

mendukung di lingkungan kerja mereka. Hal ini mencerminkan adanya budaya kerja kolegal yang positif di antara anggota kepolisian.

Indikator lain yang juga mendapat penilaian tinggi adalah “Kemandirian” dengan nilai mean 3,726, serta “Pengabdian pada profesi” dengan nilai 3,721. Hal ini menunjukkan bahwa personel kepolisian memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya dan mampu menjalankan tugas secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada instruksi atau arahan yang bersifat teknis.

Sementara itu, indikator “Kewajiban sosial” memperoleh nilai mean terendah sebesar 3,607, dan berada dalam kategori Sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam aspek peran sosial personel kepolisian terhadap masyarakat. Kewajiban sosial mencakup kepekaan terhadap kebutuhan masyarakat, serta keterlibatan dalam kegiatan yang mendukung kesejahteraan publik. Nilai ini mengindikasikan bahwa aspek sosial ini belum sepenuhnya terinternalisasi atau diaplikasikan secara merata oleh seluruh personel.

Secara keseluruhan, tanggapan yang berada pada kategori Tinggi ini memberikan gambaran bahwa profesionalisme sudah menjadi bagian penting dalam sikap dan perilaku kerja personel kepolisian. Namun demikian, peningkatan tetap perlu dilakukan, terutama dalam aspek kewajiban sosial, melalui pelatihan nilai-nilai pelayanan publik, pendekatan humanis, serta kegiatan sosial yang mendorong kedekatan antara polisi dan masyarakat.

Dengan meningkatnya kualitas profesionalisme secara menyeluruh, diharapkan kinerja personel kepolisian akan semakin baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi

organisasi, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian sebagai pelindung dan pengayom masyarakat.

C. Variabel Kinerja Personil

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Personil, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada masyarakat berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kinerja Personil terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja Personil

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	S S	Mea n	Keteranga n
Ksdm 1	Kualitas hasil pekerjaan	10	14	63	59	55	3.672	Sedang
Ksdm 2	Kuantitas hasil pekerjaan	8	14	57	61	61	3.761	Tinggi
Ksdm 3	ketepatan waktu	7	16	62	56	60	3.726	Tinggi
Rata-rata							3.720	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 Dari total 201 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, diperoleh data bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup positif terhadap kinerja personil Kepolisian, khususnya dalam aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil pekerjaan. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) keseluruhan berada pada angka 3,720, yang termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa para personil Kepolisian dinilai memiliki performa kerja yang baik oleh para responden.

Penilaian terhadap masing-masing indikator juga menunjukkan kecenderungan yang cukup konsisten. Indikator Kuantitas hasil pekerjaan (Ksdm 2) memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,761, menandakan bahwa sebagian

besar personil mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang memadai dan sesuai dengan target yang diharapkan. Disusul oleh indikator Ketepatan waktu (Ksdm 3) dengan nilai mean 3,726, yang menunjukkan bahwa para personil cukup disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Sedangkan indikator Kualitas hasil pekerjaan (Ksdm 1) memiliki nilai mean 3,672, meskipun menjadi yang terendah di antara ketiganya, tetap berada dalam kategori Sedang yang mengarah ke Tinggi.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa secara umum, kinerja personil Kepolisian sudah menunjukkan kualitas yang baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal kualitas hasil pekerjaan. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui penguatan pelatihan berbasis kompetensi, pemberian umpan balik yang konstruktif secara berkala, serta pengawasan yang berkelanjutan guna menjaga konsistensi dan meningkatkan standar hasil pekerjaan.

Dengan meningkatnya kualitas dan kuantitas hasil kerja serta ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, diharapkan kinerja individu maupun tim dalam tubuh Kepolisian dapat semakin optimal. Hal ini tentu akan berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme institusi Kepolisian secara keseluruhan serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

A. Uji Convergent Validity

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut

dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $> 0,70$ composite reliability $> 0,70$ dan cronbach's alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 5 Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	T-statistik	Sign Off	Keterangan
Pengalaman kerja	Pk 1	Lama Waktu atau Masa Kerja	0.815	28.102	0.70	Valid
	Pk 2	Keterampilan yang dimiliki	0.835	34.576		
	Pk 3	Penguasaan Terhadap pekerjaan	0.827	32.519		
Profesionalisme personel kepolisian	Pp 1	pengabdian pada profesi	0.768	22.376	0.70	Valid
	Pp 2	kewajiban sosial	0.770	25.551		
	Pp 3	kemandirian	0.744	18.819		
	Pp 4	keyakinan terhadap profesi	0.797	27.759		
	Pp 5	hubungan dengan sesama profesi	0.787	24.447		
Kinerja Personil	Ksdm 1	Kualitas hasil pekerjaan	0.824	32.909	0.70	Valid
	Ksdm 2	Kuantitas hasil pekerjaan	0.803	29.083		
	Ksdm 3	ketepatan waktu	0.783	24.025		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Pengalaman kerja	0.682	0.50
Profesionalisme personel kepolisian	0.598	0.50
Kinerja Personil	0.646	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Pengalaman kerja	0.865	0.70	Reliabel
Profesionalisme personel kepolisian	0.882	0.70	Reliabel
Kinerja Personil	0.845	0.70	Reliabel

Variabel Pengalaman kerja diukur menggunakan tiga item pengukuran reflektif, yaitu lama waktu atau masa kerja (Pk1), keterampilan yang dimiliki (Pk2), dan penguasaan terhadap pekerjaan (Pk3). Seluruh item pengukuran ini menunjukkan nilai outer loading yang tinggi, yaitu 0.815, 0.835, dan 0.827, yang berarti semua indikator tersebut valid dan memberikan kontribusi kuat dalam menjelaskan konstruk Pengalaman kerja.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.865, melebihi ambang batas minimum 0.70. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.682 juga lebih tinggi dari batas minimum 0.50, yang menunjukkan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, sekitar 68.2% variansi dari indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk Pengalaman kerja.

Dari ketiga indikator, keterampilan yang dimiliki (Pk2) memiliki nilai outer loading tertinggi, yaitu 0.835. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan personil merupakan aspek paling dominan dalam membentuk persepsi tentang pengalaman kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan keahlian teknis menjadi elemen penting yang perlu difokuskan dalam upaya peningkatan kinerja personil kepolisian.

Variabel Profesionalisme personel kepolisian diukur dengan lima item, yaitu pengabdian pada profesi (Pp1), kewajiban sosial (Pp2), kemandirian (Pp3), keyakinan terhadap profesi (Pp4), dan hubungan dengan sesama profesi (Pp5).

Semua item menunjukkan validitas yang baik dengan outer loading berkisar antara 0.744 hingga 0.797.

Nilai Composite Reliability sebesar 0.882 menunjukkan bahwa instrumen ini reliabel, sedangkan nilai AVE sebesar 0.598 juga menunjukkan terpenuhinya syarat validitas konvergen. Artinya, sebesar 59.8% variansi indikator-indikator dapat dijelaskan oleh konstruk Profesionalisme.

Indikator dengan kontribusi terbesar terhadap profesionalisme adalah keyakinan terhadap profesi (Pp4), dengan outer loading sebesar 0.797. Ini menandakan bahwa keyakinan kuat terhadap nilai-nilai profesi menjadi fondasi penting dalam membentuk profesionalisme personel kepolisian.

Variabel Kinerja Personil diukur dengan tiga indikator, yaitu kualitas hasil pekerjaan (Ksdm1), kuantitas hasil pekerjaan (Ksdm2), dan ketepatan waktu (Ksdm3). Ketiga indikator ini menunjukkan validitas yang tinggi dengan nilai outer loading masing-masing sebesar 0.824, 0.803, dan 0.783.

Hasil pengujian Composite Reliability sebesar 0.845 menunjukkan bahwa variabel ini reliabel, sedangkan AVE sebesar 0.646 mengindikasikan bahwa kinerja personil memiliki validitas konvergen yang baik. Sebanyak 64.6% variansi dalam item pengukuran dapat dijelaskan oleh konstruk ini.

Indikator kualitas hasil pekerjaan (Ksdm1) memiliki nilai outer loading tertinggi, yaitu 0.824, menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan merupakan aspek utama dalam penilaian kinerja personil kepolisian. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu kerja harus menjadi fokus utama dalam pengembangan SDM kepolisian.

4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik structural equation model (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Pengalaman kerja, Profesionalisme personel kepolisian dan Kinerja Personil. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 Pengalaman kerja -> Kinerja Personil	0.444	0.442	0.071	6.261	0.000	Positif signifikan
H2 Pengalaman kerja Profesionalisme personel kepolisian ->	0.798	0.795	0.035	22.564	0.000	Positif signifikan
H3 Profesionalisme personel kepolisian -> Kinerja Personil	0.398	0.398	0.069	5.753	0.000	Positif signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Berdasarkan tabel yang disajikan, pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Personil pada personil Polres Kuningan menunjukkan nilai original sample sebesar 0,444 dengan P-value sebesar 0,000. Karena P-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh personil, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam

pelaksanaan tugas-tugas kepolisian. Dengan demikian, peningkatan dan pengelolaan pengalaman kerja yang efektif dapat menjadi salah satu strategi penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal di lingkungan Polres Kuningan.

H2 : Berdasarkan hasil analisis, pengaruh Pengalaman kerja terhadap Profesionalisme personel kepolisian menunjukkan nilai original sample sebesar 0,798 dengan P-value sebesar 0,000. Karena P-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme personel kepolisian. Artinya, pengalaman kerja yang luas dan beragam memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan sikap profesional dalam melaksanakan tugas. Personel yang memiliki pengalaman lebih cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih etis, bertanggung jawab, dan kompeten dalam menjalankan fungsi kepolisian.

H3 : Berdasarkan tabel yang tersedia, pengaruh Profesionalisme personel kepolisian terhadap Kinerja Personil menunjukkan nilai original sample sebesar 0,398 dengan P-value sebesar 0,000. Karena P-value lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme personel kepolisian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Profesionalisme menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi tugas-tugas

kepolisian, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target dan pelayanan kepada masyarakat.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.982. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Tabel 4. 9 Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Pengalaman kerja terhadap Kinerja Personil melalui Profesionalisme personel kepolisian	5.479	0.000	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, hubungan antara Pengalaman kerja terhadap Kinerja Personil yang dimediasi oleh Profesionalisme personel kepolisian menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 5.479, yang jauh melebihi nilai kritis sebesar 1.982. Selain itu, nilai P-Value yang dihasilkan adalah 0.000, yang secara signifikan lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ini diterima, yang berarti bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil, dengan peran mediasi dari Profesionalisme personel kepolisian.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Pengalaman kerja yang dimiliki oleh personil, maka semakin besar pula potensi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal, terutama apabila profesionalisme mereka

turut ditingkatkan. Dalam hal ini, Profesionalisme personel kepolisian memainkan peran penting sebagai mediator yang memperkuat pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Personil.

Oleh karena itu, sangat penting bagi institusi kepolisian, khususnya di wilayah Polres Kuningan, untuk tidak hanya meningkatkan jam kerja atau jumlah pengalaman semata, tetapi juga fokus pada kualitas pengalaman tersebut. Aspek profesionalisme seperti integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap etika kerja perlu dikembangkan secara bersamaan. Hal ini bertujuan untuk membentuk personil yang tidak hanya berpengalaman secara teknis, tetapi juga memiliki sikap dan perilaku profesional dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan Pengalaman kerja harus dibarengi dengan penguatan Profesionalisme personel kepolisian sebagai satu kesatuan strategi. Langkah ini sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan operasional yang dihadapi oleh Polres Kuningan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian mengenai pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Personil di lingkungan Kepolisian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $6.261 > t \text{ tabel } 1.982$ dengan nilai p-value sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pengalaman kerja terhadap Kinerja Personil. Nilai koefisien jalur sebesar 0.444 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Pengalaman kerja akan mendorong peningkatan Kinerja Personil secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil diterima dan dinyatakan valid.

2) Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Profesionalisme personel kepolisian

Hasil pengujian mengenai pengaruh Pengalaman kerja terhadap Profesionalisme Personel Kepolisian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $22.564 > t \text{ tabel } 1.982$ dengan nilai p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap Profesionalisme personel. Nilai koefisien jalur sebesar 0.798 mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh personel, maka tingkat profesionalisme mereka juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme Personel Kepolisian dapat diterima dan dinyatakan valid.

3) Pengaruh Profesionalisme personel kepolisian Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian mengenai pengaruh Profesionalisme Personel Kepolisian terhadap Kinerja Personil menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 5.753 > t tabel 1.982 dengan nilai p-value sebesar 0.000. Hasil ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Profesionalisme terhadap Kinerja Personil. Nilai koefisien jalur sebesar 0.398 menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme personel akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Profesionalisme Personel Kepolisian berpengaruh terhadap Kinerja Personil diterima dan dinyatakan valid.

4.2.5 R Square

Pengujian R-squared (R²) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared (R²) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Tabel 4. 10 R Square

Variabel	Nilai R-Square
Kinerja Personil	0.634
Profesionalisme personel kepolisians	0.635

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square, diketahui bahwa variabel Kinerja Personil memiliki nilai R-Square sebesar 0,634. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63,4% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Personil dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam model, termasuk di dalamnya Pengalaman Kerja dan Profesionalisme personel kepolisian sebagai variabel yang berpengaruh. Sementara itu, sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Profesionalisme personel kepolisian sebesar 0,635 mengindikasikan bahwa sebesar 63,5% variasi dalam Profesionalisme personel kepolisian dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian ini, salah satunya adalah Pengalaman Kerja sebagai faktor penting dalam pembentukan sikap profesional. Adapun sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian.

Tingginya nilai R-Square pada kedua variabel tersebut menggambarkan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, serta menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Profesionalisme memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan Kinerja Personil Polres Kuningan. Hasil ini memperkuat argumen bahwa pengalaman yang semakin matang akan membentuk profesionalisme yang tinggi, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap kinerja personil yang lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian secara efektif dan efisien.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh melalui metode Partial Least Square (PLS), variabel Pengalaman Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Nilai original sample sebesar 0.444, T-statistic sebesar 6.261 yang lebih besar dari T-tabel sebesar 1.982, serta P-value sebesar 0.000 yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Personil adalah signifikan secara statistik.

Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pembelajaran dan pengembangan yang dialami oleh personil selama bertugas, seperti pelatihan, pengalaman dalam menghadapi berbagai situasi lapangan, dan keterlibatan dalam tugas-tugas yang menantang. Pengalaman kerja yang baik memungkinkan personil untuk lebih memahami tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas kepolisian, serta mengasah keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja personil, karena personil yang berpengalaman cenderung lebih siap dalam menghadapi tugas yang diberikan dengan efisiensi yang lebih tinggi dan hasil yang lebih baik.

Dengan pengalaman kerja yang kaya, personil dapat mengidentifikasi cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat dalam situasi yang mendesak. Selain itu, pengalaman kerja yang lebih luas juga memperkuat kemampuan personil dalam beradaptasi dengan perubahan

dan tantangan yang ada dalam tugas kepolisian sehari-hari, baik di lapangan maupun dalam penegakan hukum.

Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Raharjo & Santosa (2020), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang memadai dapat meningkatkan kemampuan personil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang lebih kompleks dan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi institusi kepolisian untuk terus memberikan pelatihan dan kesempatan bagi personil untuk memperluas pengalaman kerja mereka. Dengan demikian, pengaruh positif Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Personil dapat dimaksimalkan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan efektivitas penegakan hukum.

4.3.2 Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Profesionalisme personel kepolisian

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Personel Kepolisian. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.798, T-statistic sebesar 22.564 yang jauh lebih besar dari T-tabel sebesar 1.982, dan P-value sebesar 0.000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan Profesionalisme personel kepolisian.

Pengalaman kerja dalam penelitian ini mencakup pelatihan, pembelajaran melalui pengalaman langsung, serta proses adaptasi terhadap perubahan dalam organisasi kepolisian. Dengan pengalaman yang lebih banyak dan beragam,

personel akan lebih terampil dalam menghadapi berbagai situasi yang ada di lapangan. Profesionalisme personel kepolisian, yang mencakup kompetensi, integritas, dan etika dalam melaksanakan tugas, akan semakin meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja yang mereka miliki.

Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan profesionalisme dalam kepolisian tidak hanya bergantung pada pendidikan formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang terus-menerus. Pengalaman kerja memungkinkan personel untuk memahami tantangan dan dinamika yang terjadi dalam tugas-tugas kepolisian, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan dalam menjalankan tugas penegakan hukum.

Temuan ini juga mendukung argumen bahwa pengalaman kerja adalah sarana utama untuk meningkatkan pengetahuan praktis dan keterampilan teknis personel. Dengan demikian, penguatan struktur pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berkembang melalui pengalaman, seperti rotasi tugas, pelatihan berkelanjutan, dan penugasan di berbagai bidang, akan memperkuat profesionalisme personel kepolisian.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Rahayu (2020), yang menemukan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas profesionalisme di sektor kepolisian, hasil ini menunjukkan pentingnya kebijakan dan strategi manajerial yang mendukung pengalaman kerja untuk memperbaiki kualitas pelayanan dan efektivitas kinerja di kepolisian.

4.3.3 Pengaruh Profesionalisme personel kepolisian Terhadap Kinerja Personil

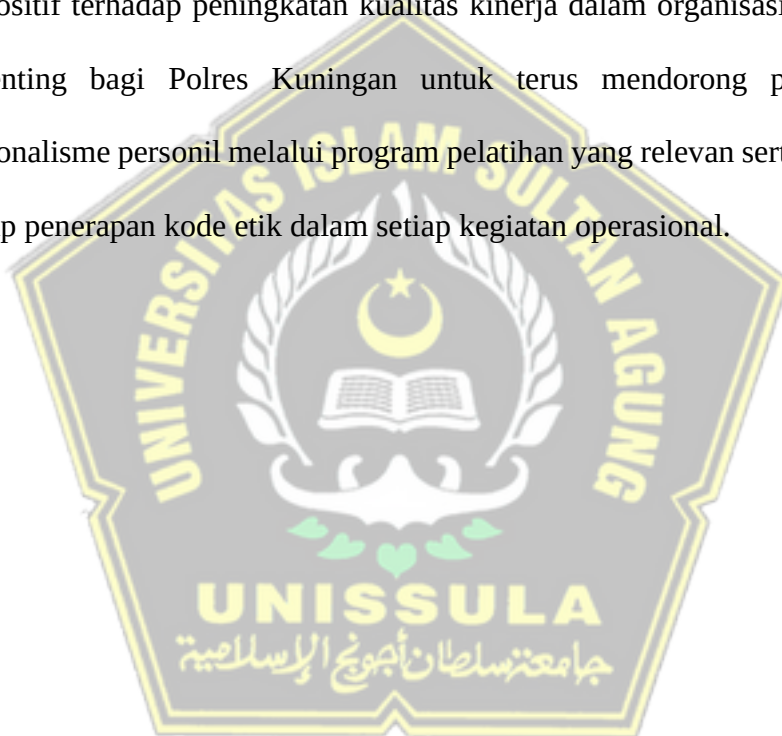
Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), Profesionalisme personel kepolisian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polres Kuningan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.398, T-statistic sebesar 5.753 yang lebih besar dari T-tabel sebesar 1.982, dan P-value sebesar 0.000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme personel kepolisian yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Personil di kalangan personil kepolisian.

Profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, serta etika dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kepolisian. Personil yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk memberikan pelayanan yang terbaik, menjaga integritas, serta bertindak dengan tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Dalam konteks kepolisian, profesionalisme juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional yang berlaku, yang dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka dalam berbagai aspek, mulai dari penegakan hukum hingga pelayanan masyarakat.

Temuan ini menunjukkan bahwa profesionalisme berperan penting dalam meningkatkan kinerja personil kepolisian, terutama dalam hal konsistensi, akurasi, dan kecepatan dalam bertindak. Profesionalisme yang tinggi menciptakan rasa percaya diri dan keyakinan diri pada personil, yang pada gilirannya memungkinkan

mereka untuk menghadapi tantangan dengan lebih baik dan membuat keputusan yang lebih tepat dalam situasi yang kompleks. Oleh karena itu, kepolisian perlu terus memberikan pelatihan, pengembangan keterampilan, serta memastikan bahwa personil selalu menjaga standar profesionalisme dalam setiap tindakan mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suryani & Gunawan (2021), yang menyatakan bahwa profesionalisme personel memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kualitas kinerja dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi Polres Kuningan untuk terus mendorong pengembangan profesionalisme personil melalui program pelatihan yang relevan serta pemantauan terhadap penerapan kode etik dalam setiap kegiatan operasional.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Pengalaman kerja** terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja personil kepolisian**. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baik dan peningkatan dalam struktur organisasi, pembagian tugas, serta penyusunan pekerjaan yang lebih efisien dapat meningkatkan kemampuan personil dalam menghadapi tantangan dan melaksanakan tugas dengan lebih baik.
2. **Pengalaman kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **profesionalisme personel kepolisian**. Hal ini terbukti bahwa pengalaman kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta etika kerja personil kepolisian, yang pada akhirnya meningkatkan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Dengan profesionalisme yang lebih tinggi, personil menjadi lebih terampil, responsif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
3. **Profesionalisme personel kepolisian** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja personil**. Temuan ini mengindikasikan bahwa dengan meningkatnya profesionalisme personil, mereka akan mampu melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif, menghasilkan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme yang tinggi mempengaruhi kualitas

pelayanan dan keputusan yang diambil oleh personil dalam berbagai situasi yang dihadapi.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh Polres Kuningan adalah sebagai berikut:

1. Polres Kuningan harus terus mengembangkan sistem pelatihan dan pengalaman lapangan yang mendalam untuk meningkatkan keterampilan personil. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan institusi kepolisian.
2. Polres Kuningan harus memastikan bahwa setiap personil mendapatkan pelatihan profesionalisme secara rutin, termasuk pengembangan kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, dan pemahaman terhadap etika kepolisian. Pelatihan ini harus berfokus pada penguatan integritas, kepatuhan terhadap standar operasional, serta pengembangan sikap kerja yang sesuai dengan harapan masyarakat dan institusi. Dengan meningkatkan profesionalisme, kinerja personil akan lebih konsisten dan efektif dalam melaksanakan tugas.
3. Polres Kuningan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif, dimana personil dapat berbagi ide dan solusi inovatif. Ini bisa dilakukan dengan membangun struktur organisasi yang mendukung kolaborasi antara divisi dan memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antar personil. Lingkungan kerja yang kondusif ini akan mempercepat

pemecahan masalah dan meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

4. Polres Kuningan perlu memperkuat sistem penilaian kinerja untuk memastikan bahwa setiap personil diukur berdasarkan indikator kinerja yang objektif dan relevan dengan peran mereka. Penilaian ini juga harus mencakup aspek profesionalisme dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan sistem penilaian yang transparan dan akurat, Polres Kuningan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan penghargaan atau pembinaan yang sesuai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan jumlah responden yang hanya 201 orang menyebabkan respon yang di dapatkan kurang menggambarkan kenyataan yang sesungguhnya.
2. Responden memberikan informasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dikarenakan adanya perbedaan pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner.

5.4 Agenda penelitian mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan promosi, pelatihan, kepemimpinan dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasya Sinambela, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. In *Journal of Social Science Studies* (Vol. 1, Issue 2).
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SUPER BOX INDUSTRIES. *DIMENSI*, 9(1), 74–86.
- Arifin, S., & Rachman Putra, A. (2020). *Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation*. 22, 39–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2207023945>
- Atika, K., & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Aureli, S., & Del Baldo, M. (2019). Performance measurement in the networked context of convention and visitors bureaus (CVBs). *Annals of Tourism Research*, 75, 92–105. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.004>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 12–21.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- de Sivatte, I., Gordon, J. R., Olmos, R., & Simón, C. (2021). The effects of site experience on job performance: a missing element in work experience. *International Journal of Human Resource Management*, 32(21), 4603–4628. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1687556>
- Epstein, M. J., & Roy, M. (2003). Performance: Specifying, Implementing and Measuring Key Principles. *Journal of General Management*, 29(1), 15–31.
- Fika Rahmanita, & Eri Wirandana. (2018). ANALISIS PENGARUH SKILL VARIETY, TASK IDENTITY, TASK SIGNIFICANCE, AUTONOMY, FEEDBACK ABOUT RESULT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PAMULANG UNTUK PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI. *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 3(2), 27–34.
- Frey, S. L., Sedaghatjou, M., & Rodney, S. (2021). Collaborative engagement experience-based learning: a teaching framework for business education.

- Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(5), 1252–1266.
<https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2020-0182>
- Ftriani, N. L. (2024). PENGARUH PROFESIONALISME DAN INTEGRITAS KEPOLISIAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENEGAKAN HUKUM DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 02 TAHUN 2002. *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 6.
- Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi*, 14(1), 46–57.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.VONEX INDONESIA RANCAEKEK. *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 1(1), 93–106.
- Indriyanto, B. (2017). *Profesionalisme Anggota Polri dalam Kerangka Kebhinnekaan*.
- Iskandar, A., Rismawati, R., & Rahim, R. (2018). Designing Application for Performance Assessment to Measure Employee Profesionalism in Goverment Institution. *Proceedings of the Joint Workshop KO2PI and the 1st International Conference on Advance & Scientific Innovation*, 154–161.
<https://doi.org/10.4108/eai.23-4-2018.2277585>
- Kemboi, A., Biwott, G., Chenuos, N., & Augustine, R. (2013). Skill Variety, Feedback and Employee Performance: A Case of Moi Teaching and Referral Hospital Eldoret. In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 5, Issue 19). www.iiste.org
- Kurniawan, M. I., Fathasyah, M. I. A., Syafa'at, M. I., & Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Sistem Ta'awun Service Excelent dan Profesionalitas Terhadap Citra Lembaga Keuangan Syariah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 806. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.580>
- Leni Syawaluddin, Handayani Pramita, E., & Sumarsan Goh, T. (2022). THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND WORK EXPERIENCE ON THE COMPETENCE OF EMPLOYEES OF PT.ERA MUSIKA INDAH MEDAN. *CERMIN : JURNAL PENELITIAN* , 6(2), 454–464.
- Marjon, D. (2015a). KEWENANGAN KOMISI KEPOLISIAN NASIONAL TERHADAP PENINGKATAN PROFESIONALISME KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI). In *International Journal of Social and Local Economic Governance (IJLEG)* (Vol. 1, Issue 1).
- Marjon, D. (2015b). KEWENANGAN KOMISI KEPOLISIAN NASIONAL TERHADAP PENINGKATAN PROFESIONALISME KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (POLRI). In *International Journal of Social and Local Economic Governance (IJLEG)* (Vol. 1, Issue 1).
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Mustafa, M., Richards, J. J., Ramos, H. M., Broga, J., Ehsan, S. D., Campus, J., Road, W., & Kingdom, U. (2013). *High Performance Human Resource*

- Practices and Corporate Entrepreneurship : the Mediating Effect of Middle Managers Knowledge Collecting and*. 18(2), 17–36.
- Rahman, A. (2023). *PROFESIONALISME APARATUR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SUMBAWA BARAT* (Vol. 6, Issue 2).
- Rahmaniah, Z., Palilati, A., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Oleo, H., Yusuf, H., & Oleo, U. H. (2023). *PENGARUH ETOS KERJA, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA ANGGOTA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI TENGGARA* (*The Influence of working spirit, Perception of Organizational Support and Professionalism on The Performance of Members of the Human Resources Bureau of the Southeast Sulawesi Regional Police*). 7(2). <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Rosantono, I. G. (2022). PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP PROFESIONALISME ANGGOTA KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL KONTROL Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Samsul Arifin, & Didit Darmawan. (2022). STUDI TENTANG PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edunomika*, 06(01), 33–44.
- Satrio Muntazeri, & Adi Indrayanto. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance (Study on Bank BRI Purbalingga). *Journal of Accounting Management and Economics*, 20(2), 50–69.
- Setiawan, Y. E., & Syaifuddin, S. (2020). PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONALITAS GURU MELALUI PELATIHAN DESAIN PEMBELAJARAN PETA KONSEP. *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 26(3), 148. <https://doi.org/10.24114/jpkm.v26i3.16377>
- Shi, X., Xi, T., & Yao, Y. (2022). *Varieties of Experiences: How Do Leaders' Public-Sector Experiences Matter for Economic Performance?* https://www.monmouth.edu/polling-institute/reports/monmouthpoll_us_082218/
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., & North-Samardzic, A. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press.
- Sofian, E. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUTAGRIYA

- SARANA MEDAN. In *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* (Vol. 4, Issue 2).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Sulistiyono, O. :, Psikologi, M., Mercu, U., Yogyakarta, B., & Sahrah, A. (2022). PENGARUH SELF-EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME ANGGOTA KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Supriyati, Amran, & Herawati. (2021). ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARIFINDO MANDIRI KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(2).
- Suryono Efendi, & Ogy Winenriandhika. (2021). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKETAMA INDAH. *ARTIKELAKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–111.
- Uysal, M., & Sirgy, M. J. (2019). Quality-of-life indicators as performance measures. *Annals of Tourism Research*, 76(September 2018), 291–300. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.016>
- Wayan, I., Adyatma, C., Desak, D., Pradnya, R., & Nida, P. (2021). ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP KOMPETENSI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS UKM DI KOTA DENPASAR, PROVINSI BALI. *Jurnal Lingkungan & Pembangunan*, 5(1). <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana>
- Yudho Ramafrizal S, Marten Yogaswara, & Veri Aryanto Sopiansah. (2022). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU (Survey pada Guru di SMAN 1 Bandung). *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, VI(2), 226–232.
- Zhang, J., Bal, P. M., Akhtar, M. N., Long, L., Zhang, Y., & Ma, Z. (2019). High-performance work system and employee performance: the mediating roles of social exchange and thriving and the moderating effect of employee proactive personality. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(3), 369–395. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12199>