



## Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Operasional Melalui Pengalaman Kerja pada Anggota Pasukan Gegana Korbrimob

Broto Susilo<sup>1\*</sup>, Aswin Naldi Sahim<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Pascasarjana Fakultas Manajemen Dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta, Indonesia

Email: [brotosusilo924@gmail.com](mailto:brotosusilo924@gmail.com)<sup>1</sup>, [aswinnaldi@yahoo.com](mailto:aswinnaldi@yahoo.com)<sup>2</sup>, [sukimanhawe@gmail.com](mailto:sukimanhawe@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Penulis Koresponden: [brotosusilo924@gmail.com](mailto:brotosusilo924@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of training and competence on operational performance, with work experience serving as a mediating variable, among personnel of the Gegana Unit of the Mobile Brigade Corps (Korbrimob). A quantitative approach was employed, utilizing a sample of 98 respondents selected through questionnaire distribution. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the aid of SmartPLS 4.1.1.7. The results indicate that all instruments met the criteria for validity and reliability. Training and competence were found to have a positive and significant influence on both work experience and operational performance. Work experience also demonstrated a positive and significant effect on operational performance. Furthermore, work experience significantly mediated the relationship between training/competence and operational performance. Total effect analysis revealed that competence exerted a more dominant influence on operational performance than training did. An R-square value of 0.610 indicates that the research model falls within the moderate category. It is concluded that simultaneously enhancing competence and training can optimally improve the work experience and operational performance of the personnel.*

**Keywords:** *Competence; Operational Performance; PLS-SEM; Training; Work Experience.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja operasional dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi pada personel Satuan Pasukan Gegana Korbrimob. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 98 responden yang dipilih melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.1.1.7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pelatihan dan kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja maupun kinerja operasional. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional. Selain itu, pengalaman kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja operasional. Hasil total effect menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja operasional dibandingkan pelatihan. Nilai R-square sebesar 0,610 menunjukkan bahwa model penelitian berada pada kategori moderat. Disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi dan pelatihan secara simultan dapat meningkatkan pengalaman kerja dan kinerja operasional personel secara optimal.

**Kata kunci:** Kinerja Operasional; Kompetensi; Pelatihan; Pengalaman Kerja; SEM-PLS.

### 1. LATAR BELAKANG

Kinerja operasional merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada institusi yang memiliki tingkat risiko dan kompleksitas tugas yang tinggi. Pada lingkungan Pasukan Gegana Korbrimob, kinerja operasional tidak hanya diukur dari keberhasilan menyelesaikan misi, tetapi juga dari kecepatan respons, ketepatan pengambilan keputusan, kemampuan bekerja sama, serta efektivitas tindakan dalam situasi berisiko tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja operasional memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan kemampuan teknis yang memadai.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja operasional adalah melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif (Dessler, 2015). Selain itu, kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan (Holmes et al., 2021). Menurut Wibowo (2011), pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Di sisi lain, pengalaman kerja juga berperan penting dalam membentuk kemampuan individu dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dan pengambilan keputusan (Nurhidayati, Marzuki, & Iswanto, 2022). Oleh karena itu, pengalaman kerja diduga mampu menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja operasional. Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja operasional dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi pada personel Pasukan Gegana Korbrimob.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Secara umum, pelatihan diartikan sebagai proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Menurut Rivai (2018) dan Simamora (2004), pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku personel ke arah yang lebih baik guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, Sri Larasati (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja dapat mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Dessler dalam Larasati (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan personel untuk menjalankan pekerjaannya, sedangkan Flippo dalam Larasati (2018) menegaskan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu dalam

melaksanakan aktivitas kerja tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan personel dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi dipahami sebagai kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Spencer dan Spencer (1993) dalam Moeheriono (2012) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berhubungan secara kausal dengan efektivitas atau kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Sejalan dengan hal tersebut, Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hutapea dan Thoaha (2008) juga menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dapat diamati, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kecakapan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sehingga individu memiliki keunggulan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, kompetensi dapat disimpulkan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas secara profesional, efektif, dan efisien sesuai dengan standar organisasi.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kemampuan dan kinerja individu dalam organisasi. Pengalaman kerja mencerminkan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan selama periode tertentu. Foster (2001) dalam Vanno et al. (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya seseorang bekerja sehingga mampu memahami dan melaksanakan tugas dengan baik. Handoko (2014) menjelaskan bahwa pengalaman kerja diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja yang dapat meningkatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat disimpulkan sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh individu selama bekerja yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan kinerja.

## **Kinerja Operasional**

Kinerja operasional merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga proses dalam melaksanakan pekerjaan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Rivai (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja operasional dapat disimpulkan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

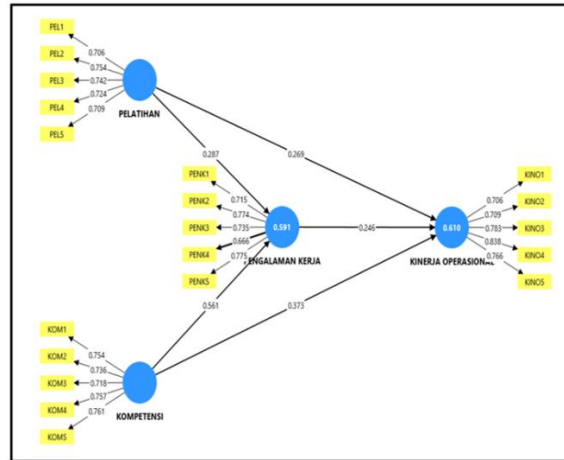
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja operasional dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi pada personel Pasukan Gegana Korbrimob. Sampel penelitian berjumlah 98 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi dan literatur yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.7. Pengujian model meliputi uji validitas dan reliabilitas pada outer model serta pengujian hubungan antarvariabel dan hipotesis pada inner model.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Outer Model (Analisis Model Pengukuran)

##### *Uji Validitas Konvergen*



**Gambar 1.** *Outer Loading Tahap Pertama.*

Hasil pengolahan dengan SmartPLS versi 4.1.1.7 dapat dilihat pada gambar 5.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel masih ada yang belum memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas ( $< 0,70$ ). Pada gambar 5.1 menunjukkan nilai korelasi variabel konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus dieleminasi dari model yaitu PENK5 dengan nilai validitas ( $< 0,70$ ) sebesar 0,666 (Tidak Valid), untuk memenuhi *convergent validity* maka variabel ini akan dieliminasi.

##### *Uji Validitas Diskriminan*

	KINERJA OPERASIONAL	KOMPETENSI	PELATIHAN	PENGALAMAN KERJA	HASIL UJI
KINO1	0.706	0.469	0.411	0.478	VALID
KINO2	0.709	0.506	0.407	0.472	VALID
KINO3	0.783	0.603	0.509	0.525	VALID
KINO4	0.838	0.613	0.617	0.613	VALID
KINO5	0.766	0.518	0.492	0.519	VALID
KOM1	0.513	0.754	0.380	0.458	VALID
KOM2	0.449	0.736	0.448	0.508	VALID
KOM3	0.409	0.718	0.395	0.502	VALID
KOM4	0.582	0.757	0.507	0.601	VALID
KOM5	0.658	0.761	0.486	0.629	VALID
PEL1	0.490	0.492	0.706	0.471	VALID
PEL2	0.418	0.395	0.754	0.476	VALID
PEL3	0.577	0.336	0.742	0.454	VALID
PEL4	0.446	0.478	0.724	0.486	VALID
PEL5	0.396	0.506	0.709	0.371	VALID
PENK1	0.537	0.536	0.541	0.715	VALID
PENK2	0.496	0.495	0.532	0.774	VALID
PENK3	0.445	0.485	0.424	0.735	VALID
PENK5	0.623	0.690	0.454	0.775	VALID

**Gambar 2.** *Discriminant Validity Cross Loadings.*

Berdasarkan hasil uji *Discriminant Validity Cross Loading*, seluruh indikator penelitian memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan

konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian.

## Uji Reliabilitas

### *Composite Reliability*

VARIABEL	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	HASIL UJI
KINERJA OPERASIONAL (Y)	0.829	0.873	RELIABEL
KOMPETENSI (X2)	0.809	0.862	RELIABEL
PELATIHAN (X1)	0.780	0.849	RELIABEL
PENGALAMAN KERJA (Z)	0.798	0.854	RELIABEL

**Gambar 3.** *Composite reliability (rho\_a) dan Composite reliability (rho\_c).*

Berdasarkan hasil uji *Composite Reliability*, seluruh variabel penelitian memiliki nilai  $\rho_a$  dan  $\rho_c$  lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

### *Cronbach Alpha*

VARIABEL	Cronbach's Alpha	HASIL UJI
KINERJA OPERASIONAL (Y)	0.819	RELIABEL
KOMPETENSI (X2)	0.802	RELIABEL
PELATIHAN (X1)	0.778	RELIABEL
PENGALAMAN KERJA (Z)	0.787	RELIABEL

**Gambar 4.** *Cronbach's Alpha.*

Berdasarkan hasil uji *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,70, yaitu Kinerja Operasional sebesar 0,819, Kompetensi sebesar 0,802, Pelatihan sebesar 0,778, dan Pengalaman Kerja sebesar 0,787. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

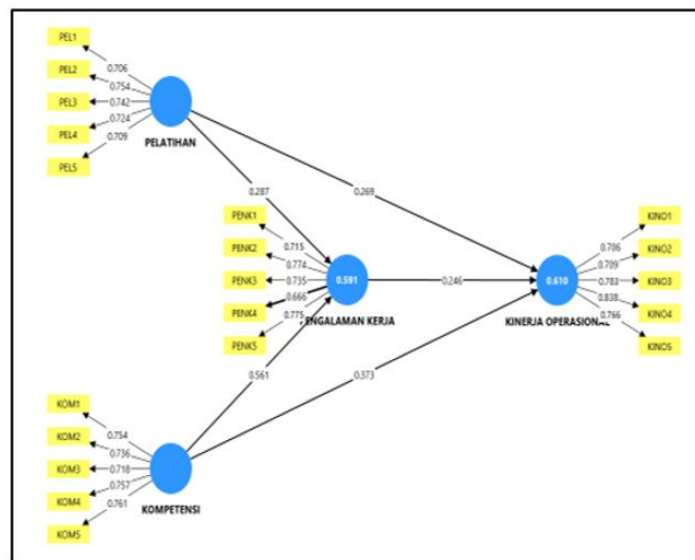
### *Discriminant Validity*

VARIABEL	KINERJA OPERASIONAL	KOMPETENSI	PELATIHAN	PENGALAMAN KERJA
KINERJA OPERASIONAL (Y)				
KOMPETENSI (X2)	0.857			
PELATIHAN (X1)	0.792	0.759		
PENGALAMAN KERJA (Z)	0.833	0.891	0.781	

**Tabel 5.** *Discriminant Validity.*

**Model Fit**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.088	0.088
d_ULS	1.611	1.611
d_G	0.627	0.627
Chi-square	314.434	314.434
NFI	0.681	0.681

**Tabel 6.** Model Fit.**Analisis Inner Model (Analisis Model Struktural)****Gambar 7.** Structural Model.**R-Square**

	R-square	R-square adjusted
KINERJA OPERASIONAL (Y)	0.610	0.598
PENGALAMAN KERJA (Z)	0.591	0.582

**Tabel 8.** R-Square.

Berdasarkan hasil uji *R-Square*, variabel Kinerja Operasional (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,610 dan R-Square Adjusted sebesar 0,598, sedangkan variabel Pengalaman Kerja (Z) memiliki nilai R-Square sebesar 0,591 dan R-Square Adjusted sebesar 0,582. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada kategori moderate (sedang) karena memiliki nilai R-Square lebih besar dari 0,50, sehingga model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel endogen.

### *F-Square*

	KINERJA OPERASIONAL	KOMPETENSI	PELATIHAN	PENGALAMAN KERJA
KINERJA OPERASIONAL (Y)				
KOMPETENSI (X2)	0.152			0.492
PELATIHAN (X1)	0.105			0.129
PENGALAMAN KERJA (Z)	0.063			

**Tabel 9.** F-Square.

Berdasarkan hasil uji *F-Square*, variabel Kompetensi (X2) terhadap Pengalaman Kerja (Z) memiliki pengaruh terbesar dengan nilai 0,492. Sementara itu, Pelatihan (X1) terhadap Pengalaman Kerja (Z) sebesar 0,129, Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Operasional (Y) sebesar 0,105, serta Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Operasional (Y) sebesar 0,152 menunjukkan pengaruh dengan kategori sedang (*moderate*). Adapun Pengalaman Kerja (Z) terhadap Kinerja Operasional (Y) memiliki nilai 0,063 yang termasuk dalam kategori pengaruh kecil. Dengan demikian, Kompetensi merupakan variabel yang memberikan efek paling besar terhadap Pengalaman Kerja dibandingkan hubungan antarvariabel lainnya.

### **Pembahasan**

Pembahasan penelitian ini disusun berdasarkan hasil analisis data melalui pengujian *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga pembahasan difokuskan pada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja operasional dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi.

- a. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional (Y) serta Pengalaman Kerja (Z). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja operasional dan pengalaman kerja yang dimiliki. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.
- b. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional (Y) serta Pengalaman Kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis personel sehingga berdampak pada peningkatan kinerja operasional. Selain itu, pelatihan juga dapat memperkaya pengalaman kerja personel dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

- c. Pengalaman Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula kinerja operasional yang dapat dicapai. Pengalaman kerja memungkinkan personel bekerja lebih efektif karena telah terbiasa menghadapi berbagai situasi dan tantangan dalam pekerjaan.
- d. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara Kompetensi (X2) dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Operasional (Y). Artinya, kompetensi dan pelatihan tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung, tetapi juga meningkatkan kinerja operasional melalui peningkatan pengalaman kerja.
- e. Hasil pengujian *total effect* menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Operasional (Y) dibandingkan Pelatihan (X1). Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan pengalaman kerja dan kinerja operasional, sehingga organisasi perlu terus mengembangkan kompetensi serta menyelenggarakan program pelatihan yang efektif untuk mencapai kinerja operasional yang optimal.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional personel Satuan Pasukan Gegana Korbrimob. Selain itu, pelatihan dan kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja. Pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional, sehingga semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki personel maka semakin tinggi pula kinerja operasional yang dapat dicapai.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja operasional secara positif dan signifikan. Di antara seluruh variabel yang diteliti, kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja operasional. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dan pelatihan yang didukung oleh pengalaman kerja yang memadai dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja operasional personel Satuan Pasukan Gegana Korbrimob.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Al Majali, F. O. (2022). Operational performance and organizational effectiveness: A review of contemporary perspectives. *Journal of Business and Management Studies*, 4(2), 45–56.
- Battesini, M., ten Caten, C. S., & Pacheco, D. A. J. (2021). Operational performance measurement: A multidimensional approach. *International Journal of Production Management*, 15(3), 120–135.
- Etik, E. T., & Setiyono, W. P. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112–123.
- Febriana, D., Palit, H. C., & Cahyadi, E. R. (2022). Operational performance improvement through production efficiency and supply chain integration. *Jurnal Manajemen Industri*, 17(1), 65–78.
- Firdaus, M., Nuryanto, U. W., & Handayani, R. (2024). Analisis kinerja operasional dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 88–101.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 35–47.
- Holmes, A. G. D., et al. (2021). Competency-based workforce development and organizational performance. *Human Resource Development Review*, 20(4), 451–468.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Chin, W. W. (1995). Partial Least Squares Is to LISREL as Principal Components Analysis Is to Common Factor Analysis. *Technology Studies*, 2(2), 315–319.
- Chin, W. W., Gopal, A., & Salisbury, W. D. (1997). Advancing the Theory of Adaptive Structuration: The Development of a Scale to Measure Faithfulness of Appropriation. *Information Systems Research*, 8(4), 342–367.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishers.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2002). *Managing Human Resources (7th ed.)*. South-Western College Publishing.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi 13)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (11th ed.)*. Thomson South-Western.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia (Edisi 4)*. Yogyakarta: BPFE.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2018). Partial Least Squares Structural Equation Modeling in HRM Research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617–1643.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi 4)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi (terjemahan, Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sagala, S. (2010). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Indigo Media.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 25)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 27)*. Bandung: Alfabeta.
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1986). Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches. *Academy of Management Review*, 11(4), 801–814.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons.
- Cahyani, N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–58.
- Fadillah, R., & Haryono, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai BPBD. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 55–70.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 73–82.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1997). *Adequacy of Sample Size in Health Studies*. Geneva: World Health Organization.
- Nurfitri, & Suharto. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Personel Polri pada Polres Bogor. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 112–125.
- Salisbury, W. D., Chin, W. W., Gopal, A., & Newsted, P. R. (2002). Better Theory Through Measurement—Developing a Scale to Capture Consensus on Appropriation. *Information Systems Research*, 13(1), 91–103.
- Septiani, R., & Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Anggota Polri di Polda Metro Jaya dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(2), 88–101.
- Subramaniam, C., Shamsudin, F. M., Zin, M. L. M., Ramalu, S., & Hassan, Z. (2016). Safety Management Practices, Safety Compliance and Safety Behaviour: Testing the Mediating Role of Safety Motivation. *International Journal of Business and Society*, 17(3), 439–454.

- Vanno, V., Kaewurai, W., & Ngang, T. K. (2021). Effect of Work Experience and Competency on Employee Performance. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(1), 121–135.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2017). Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta: Mabes Polri.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2022). Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta: Mabes Polri.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2024). Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2024 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta: Mabes Polri.
- Pasukan Gegana Korbrimob Polri. (2024). Rencana Kerja (Renja) Satuan Kerja Pasukan Gegana Korbrimob Tahun 2024. Jakarta: Pasgegana Korbrimob.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 5.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 127.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.