DAMPAK *INTELLECTUAL CAPITAL, HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA POLISI PADA TINGKAT POLRES DI KABUPATEN OKU SELATAN

Oleh
Antoni Steven[*1], Yunita Sari[2], Rini Efrianti[3]
[1,2,3]Program Pascasarjana Universitas Baturaja Jln Ki Ratu Penghulu Baturaja OKU
e-mail: [*1]geminizeus1990@gmail.com, [2]yunitaubr1@yahoo.com, [3]riniallianz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Intellectual Capital, Human Capital Management, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja polisi pada tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan. Intellectual Capital mencakup modal manusia, modal struktural, dan modal relasional yang berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Human Capital Management berfokus pada strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas personel kepolisian. Selain itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan profesionalisme anggota kepolisian guna menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada personel kepolisian di tingkat Polres OKU Selatan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik Regresi berganda dan menggunakan SPSS 22 untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Intellectual Capital, Human Capital Management, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian.Implikasi dari penelitian ini menyoroti perlunya kebijakan strategis dalam meningkatkan investasi pada Intellectual Capital, penerapan Human Capital Management yang efektif, serta program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja kepolisian dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kata kunci: Intellectual Capital, Human Capital Management, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Polisi, Polres OKU Selatan

PENDAHULUAN

Kinerja institusi kepolisian merupakan aspek krusial dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Di Indonesia, Polisi sebagai lembaga penegak hukum memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan yang aman dan tertib. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Polisi, khususnya di tingkat Polres, memegang peranan penting. Dalam hal ini, Intellectual Capital (IC), Human Capital Management (HCM), dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja polisi.

Menurut (Indahingwati & Nugroho, 2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang *intellectual capital* capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang

tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian ini difokuskan pada masalah *intellectual capital*, *human capital management*, dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Helmiatin, 2015) bahwa modal intelektual sangat penting bagi organisasi karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawainya. Kapasitas intelektual dari SDM yang dimiliki organisasi dapat dilihat dari kualitas kompetensi, keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai. Semakin tinggi *intellectual capital* yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan sangat meningkat. *Intellectual capital* sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja organisasi kedepannya.

Intellectual Capital merujuk pada aset tidak berwujud yang dimiliki oleh organisasi yang dapat meningkatkan nilai dan daya saingnya. Dalam konteks kepolisian, *intellectual capital* meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan inovatif yang dimiliki oleh anggotanya. *intellectual capital* yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional, kemampuan dalam pemecahan masalah, dan inovasi dalam strategi penegakan hukum. Dengan memanfaatkan *intellectual capital* secara optimal, Polres diharapkan dapat menghadapi tantangan-tantangan baru dalam penegakan hukum dengan lebih efektif.

Human Capital Management adalah pendekatan strategis dalam mengelola SDM yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja. Di Polres, HCM yang baik berkontribusi terhadap pengelolaan personel yang lebih baik, meningkatkan keterampilan dan motivasi anggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Implementasi HCM yang efektif dapat memperbaiki kualitas layanan kepolisian dan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja polisi.

Selain *intelektual capital* dan *human capital management*, maka pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Mathis & Jackson, 2016) jika pegawai mengambil lebih banyak aktivitas pengembangan sumber daya manusia maka kinerja akan lebih tinggi lagi. Pengembangan Sumber daya manusia mencakup berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas anggota Polisi. Program pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pembinaan merupakan bagian penting dari Pengembangan Sumber daya manusia. Dengan adanya program Pengembangan Sumber daya manusia yang baik, anggota Polisi akan lebih siap menghadapi perkembangan teknologi dan metode terbaru dalam penegakan hukum. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan dalam menghadapi situasi-situasi kompleks yang memerlukan pemikiran kritis dan inovatif.

Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (OKU Selatan) menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja kepolisian dalam menjalankan tugasnya. Meskipun jumlah personel kepolisian cukup, masih terdapat masalah-masalah yang menghambat efektivitas dan efisiensi mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban Masyarakat, diantaranya :

1. Tingkat Kejahatan yang Beragam: OKU Selatan mengalami peningkatan kasus kejahatan, termasuk pencurian, peredaran narkoba, dan konflik sosial. Keterbatasan dalam pengolahan data dan informasi membuat kepolisian sulit untuk merespons secara cepat dan tepat.
2. Keterbatasan Sumber Daya: Meskipun terdapat anggaran untuk operasional, pengelolaan sumber daya yang kurang

optimal sering kali menghambat pengadaan alat dan pelatihan yang memadai bagi personel. Hal ini berdampak pada kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan yang ada.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Tidak Merata: Kurangnya program pelatihan dan pengembangan yang sistematis membuat banyak anggota kepolisian tidak siap menghadapi dinamika keamanan yang berubah. Hal ini mengakibatkan rendahnya tingkat kompetensi dan profesionalisme di lapangan.
4. Minimnya Penerapan *Intellectual Capital*: Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh anggota kepolisian belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ketidakmampuan dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman antar anggota juga menjadi faktor penghambat.
5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia: Sistem manajemen SDM yang kurang terstruktur berpotensi menyebabkan rendahnya motivasi dan kepuasan kerja anggota kepolisian. Ini berdampak pada kinerja individu dan tim dalam melaksanakan tugas.

Dengan melihat kondisi di atas, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh intellectual capital, manajemen SDM, dan pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja kepolisian pada tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi strategis yang dapat membantu institusi kepolisian dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga mampu merespons tantangan keamanan dengan lebih baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Intellectual capital adalah suatu pengetahuan dan keahlian yang memberikan keunggulan kompetitif yang bernilai tinggi dan berpotensi untuk berperan yang didasari dengan pegetahuan. Menurut Ristiani (2020) modal intelektual sering didefinisikan sebagai bentuk karyawan, konsumen, proses, atau teknologi yang bekerja sebagai sumber pengetahuan untuk menciptakan nilai tambah (value-added) dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan untuk kepentingan pemangku kepentingan perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, maka *Intellectual Capital* dapat dianggap sebagai modal maya (asset tidak berwujud) dalam organisasi yang bersumber dari pengetahuan pekerja yang dapat digunakan untuk menciptakan keunggulan kompetitif serta mengembangkan teknologi yang cenderung terus berkembang semakin canggih di masa depan.

Human Capital Management adalah kemampuan untuk menghasilkan kekayaan melalui pemanfaatan aset tidak berwujud (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) dan dapat membangun nilai yang lebih besar bagi organisasi dari pada aset berwujudnya (Galbreath, 2016). Pengertian *human capital* pada hakikatnya menunjukkan gagasan mendasar bahwa human capital tidak semata-mata memposisikan manusia sebagai sumber daya, namun juga sebagai milik utama yang menyerupai kekayaan atau aset. Kepemilikan ini dimaksudkan untuk menghasilkan keuntungan dari usaha yang dikeluarkan dalam kegiatan investasi (Salehudin, 2011) dalam (Rohman, 2023). Meningkatkan modal manusia melalui investasi mempunyai arti penting karena merupakan cara untuk menambah bentuk modal alternatif, termasuk kompetensi, keahlian, dan kebijaksanaan, yang semuanya memiliki nilai ekonomi tersendiri bagi perusahaan yang didirikan berdasarkan efisiensi dan penyesuaian (Becker, 1995) dalam (Rohman, 2023).

Sebuah perusahaan, manusia dapat dianalogikan sebagai modal yang dimiliki layaknya sebuah mesin atau teknologi yang memiliki peran dan tugasnya masing-masing

dalam roda perusahaan sebagai seorang individu yang memiliki kapabilitas, komitmen, pengetahuan dan pengalaman pribadi. Dengan menjadikan pengalaman, pendidikan, pelatihan dan modal sosial sebagai salah satu indikator atau dimensi utama dalam human capital (Frimayasa & Lawu, 2020). Penafsiran lain mengenai human capital terletak pada nilai ekonominya dalam sumber daya manusia. Nilai tersebut mencakup kompetensi, pengetahuan, gagasan, inovasi, dan dedikasi yang terpancar dari watak individu, komitmen disiplin belajar, dan dorongan untuk berkolaborasi. Dimana kompetensi, individual capabiliti, dan individual motivation berperan aktif sebagai indikator atau dimensi dari human capital (Swastari, 2013)

Handoko (2021) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Handoko (2021) ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, penelitian dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel bebas dapat diukur melalui indikator Pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi, dan motivasi (Panjaitan, 2017).

Wardhana (2018) kinerja polisi adalah hasil kerja dari pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab polisi dalam mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi secara legal dan sesuai dengan aturan, moral serta etika. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja polisi adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode waktu tertentu. Kasmir (2016) menyatakan untuk mengukur kinerja polisi dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni ; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efetivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja polisi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Polisi di tingkat Polres Kabupaten OKU Selatan. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode penarikan contoh yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling dimana jumlah populasi adalah sebanyak 303 polisi dan yang menjadi sample 75 polisi. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuisioner. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2022). Uji validitas kuisioner digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015). Dalam instrument penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliable).* Menurut (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015) reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu ind*intellectual capital*ator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama 0,60.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Priyatno (2016) model analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel indpendent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Formulasi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_{3+} e\ldots$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas dapat diketahui bahwa nilai sig. dari masing - masing item pernyataan adalah nilai sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Table 1. Uji Validitas

***Intellectual Capital* (X1)**				
No.	Pernyataan	Nilai Probabaibilitas	Nilai Sig.	Sig≤0,05 Valid Sig≥0,05 Tidak Valid
1	IC1	0,461	0,000	Valid
2	IC2	0,545	0,000	Valid
3	IC3	0,698	0,000	Valid
4	IC4	0,703	0,000	Valid
5	IC5	0,641	0,000	Valid
6	IC6	0,654	0,000	Valid
7	IC7	0,629	0,000	Valid
8	IC8	0,712	0,000	Valid
9	IC9	0,516	0,000	Valid
*Human Capital Management (*X2*)*				
No.	Pernyataan	Nilai Probabaibilitas	Nilai Sig.	Sig≤0,05 Valid Sig≥0,05 Tidak Valid
1	HCM1	0,583	0,000	Valid
2	HCM2	0,619	0,000	Valid
3	HCM3	0,711	0,000	Valid
4	HCM4	0,654	0,000	Valid
5	HCM5	0,671	0,000	Valid
6	HCM6	0,749	0,000	Valid
7	HCM7	0,295	0,010	Valid
8	HCM8	0,310	0,007	Valid

ISSN No. 1978-3787
Open Journal Systems

9	HCM9	0,417	0,000	Valid

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)				
No.	Pernyataan	Nilai Probabaibilitas	Nilai Sig.	Sig≤0,05 Valid Sig≥0,05 Tidak Valid
1	PSDM1	0,301	0,009	Valid
2	PSDM2	0,348	0,000	Valid
3	PSDM3	0,477	0,000	Valid
4	PSDM4	0,665	0,000	Valid
5	PSDM5	0,560	0,000	Valid
6	PSDM6	0,474	0,000	Valid
7	PSDM7	0,392	0,001	Valid
8	PSDM8	0,429	0,000	Valid
9	PSDM9	0,562	0,000	Valid
10	PSDM10	0,311	0,007	Valid
11	PSDM11	0,449	0,000	Valid
12	PSDM12	0,524	0,000	Valid

Kinerja Polisi (Y)				
No.	Pernyataan	Nilai Probabaibilitas	Nilai Sig.	Sig≤0,05 Valid Sig≥0,05 Tidak Valid
1	KP1	0,288	0,012	Valid
2	KP2	0,504	0,000	Valid
3	KP3	0,544	0,000	Valid
4	KP4	0,568	0,000	Valid
5	KP5	0,495	0,000	Valid
6	KP6	0,456	0,000	Valid
7	KP7	0,461	0,000	Valid
8	KP8	0,524	0,000	Valid
9	KP9	0,489	0,000	Valid
10	KP10	0,257	0,000	Valid
11	KP11	0,437	0,000	Valid
12	KP12	0,562	0,000	Valid
13	KP13	0,239	0,000	Valid

14	KP14	0,418	0,000	Valid
15	KP15	0,503	0,000	Valid
16	KP16	0,349	0,002	Valid
17	KP17	0,253	0,029	Valid
18	KP18	0,300	0,009	Valid

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Table 2. Uji Reliabilitas

No.	Variable	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1.	*Intellectual Capital*	0,799	Reliabel
2.	*Human Capital Management*	0,731	Reliabel
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,661	Reliabel
4.	Kinerja Polisi	0,741	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Analisis linear berganda digunakan digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua variable atau lebih variable independent dengan satu variable dependent. Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	13.622	3.739	
Intellectual Capital	.112	.141	.082
Human Capital Management	.245	.144	.169
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.892	.130	.643

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 13{,}622 + 0{,}112X_1 + 0{,}245X_2 + 0{,}892X_3}$$

Persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. a = 13,622 yang berarti bahwa tanpa adanya nilai *Intellectual Capital* (X1), *Human Capital Managemen* (X2) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3), maka besarnya kinerja Polisi (Y) adalah sebesar 13,622 satuan.
2. Nilai koefisien regresi *Intellectual Capital* (X1) sebesar 0,112 menyatakan bahwa setiap kenaikan *Intellectual Capital* (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja Polisi (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,112 dengan asumsi variable *Human Capital Managemen* (X2) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3), tidak berubah
3. Nilai koefisien regresi *Human Capital Managemen* (X2) sebesar 0,245 menyatakan bahwa setiap kenaikan *Human Capital Managemen* (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja Polisi (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,245 dengan asumsi variable *Intellectual Capital* (X1) dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3), tidak berubah

4. Nilai koefisien regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) sebesar 0,892 menyatakan bahwa setiap kenaikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) sebesar 1 satuan maka kinerja Polisi (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,892 dengan asumsi variable *Intellectual Capital* (X1) dan *Human Capital Managemen* (X2), tidak berubah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Intellectual Capital, Human Capital Management,* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Polisi pada tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan. Dari analisis regresi, ditemukan bahwa ketiga variable tersebut secara bersama – sama dan individual berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.

1. Intellectual Capital

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel *Intellectual Capital* terhadap kinerja Polisi pada tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan sebesar 0,004 < 0,05 yang artinya H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Intellectual Capital* terhadap kinerja Polisi pada tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Edvinsson & Malone serta Barney (RBV), dan sejalan dengan temuan penelitian oleh Bontis et al. (2000) dan Sangkala (2006). Intellectual Capital merupakan faktor kunci yang signifikan dalam meningkatkan kinerja polisi di Polres OKU Selatan, baik dari segi efektivitas operasional, efisiensi kerja, maupun hubungan dengan masyarakat.

2. Human Capital Management

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variable *Human Capital Management* terhadap kinerja Polisi pada tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan sebesar 0,004 < 0,05 yang artinya H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Human Capital Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi pada tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan Hal ini sejalan dengan teori dari Becker (1993), Armstrong (2006), dan Barney (1991), serta didukung oleh penelitian Widyaningrum (2004) dan Bontis et al. (2000). Implementasi *Human Capital Management* yang baik akan mendukung peningkatan kompetensi individu, efisiensi operasional, dan kepercayaan publik terhadap kepolisian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. *Intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi pada Tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan.
2. *Human Capital Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi pada Tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi pada Tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan
4. *Intellectual capital, Human Capital Management,* dan pengembangan sumber daya manusia secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi pada Tingkat Polres di Kabupaten OKU Selatan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Tingkatkan program pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan operasional dan non-operasional polisi.

2. Berikan penghargaan kepada personel berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
3. Terapkan pelatihan berbasis teknologi modern, pelatihan komunikasi dan manajemen konflik untuk mendukung tugas operasional dan hubungan antara polisi dan Masyarakat.
4. Libatkan masyarakat dalam program keamanan berbasis komunitas untuk memperkuat kepercayaan dan kerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Frimayasa, A., & Lawu, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja pada KAryawan PT. Frisian Flag. Jurnal STIEM.

[2] Galbreath, J. (2016). The Intangible Economy and Firm Superior Performance: Evidence from Australia. Journal of Management & Organization, 11(1), 28–40.

[3] Handoko, T. H. (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.

[4] Helmiatin. (2015). Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan. Etikonomi.

[5] Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). PT. Scopindo Media Pustaka.

[6] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.). Rajawali Pers.

[7] Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). Praktikum Metode Riset Bisnis. Salemba Empat.

[8] Notoatmodjo, S. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.

[9] Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojaya Agrinusa. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 3(2), 7–15. http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50

[10] Priyatno, D. (2016). Belajar alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS. Gava Media.

[11] Rohman, M. (2023). Peran Human Capital Manajemen terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). Student Research Journal, 1(5), 11–20. https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.569

[12] Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawarmi (ed.)). Alfabeta.

[13] Swastari, D. (2013). Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan. Dian Swastari, 1(1), 1–21. file:///D:/PROPOSAL B/dian swastari.pdf

[14] Wardhana, G. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Optimum, 8(2), 212–223.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN