

Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang

Aswati¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi^{3*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
mn22.aswati@mh.s.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²
wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id^{3*}

Manuskrip;

Diterima : 26 Februari 2026 ; Ditinjau: 8 Maret 2026 ; Publish : 14 Mei 2026

Diterbitkan: Mei 2026

***Korespondensi Penulis**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Kompetensi dan Pengalaman Kerja berperan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan rancangan verifikatif, yang difokuskan pada pengujian hubungan antarvariabel yang diteliti. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bertugas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang dengan jumlah sebanyak 38 orang. Teknik penentuan responden dilakukan menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran instrumen kuesioner kepada responden dengan Skala Likert 1-5. Seluruh data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS V26. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 57,2%. Selain itu, Pengalaman Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial sebesar 35,9%. Secara simultan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,605 atau 60,5%. Temuan penelitian menunjukkan pentingnya faktor Kompetensi dan Pengalaman Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor pemerintahan daerah.

Kata Kunci: Kompetensi ; Pengalaman Kerja ; Kinerja Pegawai.

Abstract

*This study aims to determine the extent to which Competence and Work Experience influence Employee Performance at the Karawang Regency Community and Village Empowerment Agency. The approach used is a quantitative method with a verifiable design, focused on testing the relationships among the variables under study. The population in this study comprises all employees working at the Karawang Regency Community and Village Empowerment Agency of Karawang Regency, totaling 38 individuals. Respondents were selected using a saturation sampling method, ensuring that all members of the population were included as the study sample. Research data were collected by distributing a questionnaire to respondents using a 1–5 Likert scale. All collected data were subsequently processed and analyzed using Multiple Linear Regression Analysis with the assistance of IBM SPSS V26 software. The results of the statistical tests indicate that Competence has a positive and significant partial effect on Employee Performance of 57.2%. In addition, work experience was also found to have a partial positive and significant influence of 35.9%. Simultaneously, competence and work experience together have a significant influence on employee performance with a coefficient of determination (*R-squared*)*

of 0.605 or 60.5%. Research findings highlight the importance of developing competencies and work experience in improving employee performance in the local government sector.

Keywords: Competence ; Work Experience ; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 telah memicu kemajuan teknologi membawa perubahan besar yang menuntut organisasi bekerja lebih adaptif dan efisien (Safila & Andini, 2025). Tantangan ini juga dirasakan oleh sektor publik yang dituntut memberikan pelayanan optimal dan akuntabel kepada masyarakat (Novitasari et al., 2025). Manajemen SDM berperan strategis dalam meningkatkan kesiapan dan kemampuan pegawai menghadapi perubahan, sehingga investasi pada kualitas SDM menjadi kunci dalam menjaga kinerja dan mewujudkan pelayanan publik yang profesional (Putro, 2022).

DPMD Kabupaten Karawang merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas membantu Bupati dalam penyelenggara urusan pemerintahan pada sektor pemberdayaan masyarakat dan desa (Pemerintah Kabupaten Karawang, 2021). Dinas ini berperan dalam penyusunan kebijakan, pembinaan, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa serta pemberdayaan masyarakat, dengan tujuan mendorong terwujudnya desa yang mandiri, partisipatif, dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan daerah.

Kinerja pegawai berperan sebagai unsur utama yang menjadi penentu keberhasilan DPMD Kabupaten Karawang dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan pembangunan daerah. Dalam sektor publik, kinerja menjadi ukuran kemampuan aparatur serta efektivitas pelayanan kepada masyarakat (Yandi et al., 2024). Dengan demikian, pencapaian kinerja optimal dari setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi indikator utama efisiensi birokrasi dan keberhasilan organisasi.

Meskipun demikian, peningkatan kinerja di lingkungan DPMD Kabupaten Karawang masih menghadapi sejumlah tantangan. Berdasarkan data kinerja pegawai periode Januari hingga September 2025, terlihat adanya kesenjangan kinerja yang dapat perlu perhatian. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai belum sepenuhnya optimal, dengan capaian yang masih fluktuatif dan sering berada di bawah target ideal 100%. Bukti kondisi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Capaian Kinerja

Bulan	Pencapaian Kinerja
Januari	99,45%
Februari	99,43%
April	99,64%
Mei	88,68%
Juni	99%
Juli	90,09%
Agustus	99%
September	99%

Sumber: Bagian Kepegawaian DPMD Kabupaten Karawang, 2025

Data tersebut menunjukkan kinerja pegawai di DPMD Kabupaten Karawang perlu ditingkatkan. Meskipun pada beberapa bulan hasilnya mendekati target, penurunan capaian pada bulan Mei 88,68%

dan Juli 90,09% menunjukkan bahwa target kinerja ideal 100% belum tercapai secara konsisten. Oleh karena itu, kesenjangan kinerja ini perlu dikaji lebih lanjut dengan meninjau faktor-faktor internal, terutama Kompetensi dan Pengalaman Kerja agar Kinerja Pegawai dapat meningkat dan mencapai target optimal.

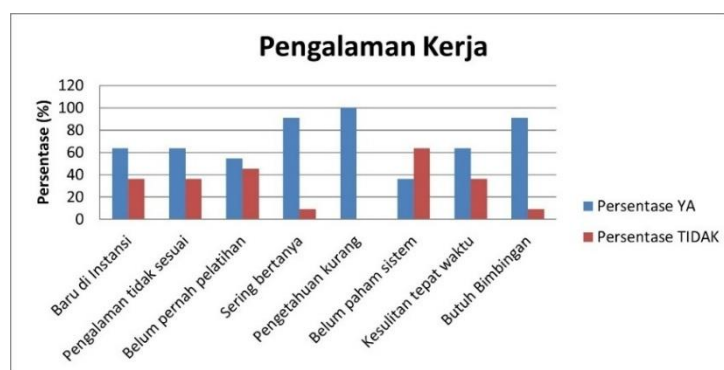
Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan faktor internal Kinerja Pegawai di DPMD Kabupaten Karawang, perhatian difokuskan pada dua faktor utama, yaitu Kompetensi dan Pengalaman Kerja. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, manajerial, dan sosial kultural yang menjadi dasar pelaksanaan tugas dan pengembangan karier (Kepmenpanrb No. 391 Tahun, 2024). Sementara itu, Pengalaman Kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan praktis yang mendukung efisiensi serta ketepatan dalam bekerja (Glints, 2025). Pengelolaan kedua faktor ini belum optimal, terlihat dari penempatan pegawai yang kurang linear dengan latar belakang pendidikan.

Tabel 2. Latar Belakang Pendidikan Pegawai

Jurusan (Latar Belakang Pendidikan)	Jabatan
Ilmu-Ilmu Biologi	Bendahara
Sekretaris	Penelaah Data Sumber Daya Alam
Teknik Sipil	Analisis Data dan Kelurahan
Komputerisasi Akuntansi	Penyusun Pembinaan Institusi Masyarakat Pedesaan

Sumber: Bagian Kepegawaian DPMD Kabupaten Karawang, 2025

Berdasarkan tabel data di atas, terdapat beberapa pegawai DPMD Kabupaten Karawang yang memiliki variasi kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang ditempati. Menurut Sukanti & Sulistyaningrum (2022), ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan dapat diimbangi oleh pengalaman kerja yang membentuk keterampilan praktis serta kemampuan adaptasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi yang relevan menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.



Gambar 1. Hasil Pra-Survei Pengalaman Kerja

Sumber: 11 Pegawai DPMD Kabupaten Karawang, 2025

Berdasarkan pra-survei terhadap 11 responden pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang, terlihat sebagian pegawai memiliki keterbatasan dalam pengalaman kerja. Sebanyak 63,63% (Ya) dan 36,36% (Tidak) menyatakan masih baru di instansi, dan persentase yang sama 63,63% (Ya) 36,36% (Tidak) menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya tidak sesuai dengan tugas mereka sekarang. Kemudian, 54,54% (Ya) dan 45,45% (Tidak) mengaku belum pernah mengikuti pelatihan berdasarkan

tugas yang ditempati, sehingga sebagian besar pegawai belum memiliki dasar pengetahuan yang kuat. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa 90,90% (Ya) dan 9,09% (Tidak) masih sering bertanya kepada rekan kerja, serta 100% (Ya) menyatakan pengetahuan yang dimiliki masih kurang. Pada pemahaman sistem kerja 36,36% (Ya) dan 63,63% (Tidak) mengaku belum memahami sistem secara penuh. Selain itu, 63,63% (Ya) dan 36,36% (Tidak) mengaku kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan 90,90% (Ya) serta 9,09% (Tidak) menyatakan masih membutuhkan bimbingan dalam menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa pegawai masih memerlukan peningkatan pengalaman dan pembekalan agar dapat bekerja lebih optimal.

Selain permasalahan diatas terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut Sucihati & Febrianata, (2023) dalam penelitian berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Handal Mandiri Transindo*” ditemukan Kompetensi dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Hartono, (2025) dalam penelitian berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Sampang*” yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Pengalaman Kerja tidak menunjukan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa temuan sebelumnya masih belum konsisten, Penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengkaji secara simultan pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, yang masih relatif terbatas dalam penelitian sebelumnya. Kondisi ini mendorong perlunya dilakukan penelitian kembali pada konteks yang berbeda, khususnya pada DPMD Kabupaten Karawang, agar diperoleh gambaran empiris yang lebih sesuai dengan kondisi lapangan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti menyadari bahwa Kompetensi dan Pengalaman Kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat Kinerja Pegawai. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja secara parsial maupun simultan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan (Wanta et al., 2023). Kitta et al., (2023) menggambarkan MSDM merupakan komponen manajemen secara umum yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sementara itu, Mangkunegara dalam Kumaira et al., (2024) menekankan bahwa MSDM berorientasi pada pengembangan potensi individu secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan kualitas pegawai.

Berdasarkan definisi diatas, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat disintesakan sebagai upaya organisasi dalam mengelola dan mengembangkan kemampuan pegawai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas kerja.

Teori Pengembangan (*Development*)

Menurut Azril et al., (2024), pengembangan merupakan proses berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan pegawai. Tuhagana & Jamaludin, (2024) menyatakan bahwa pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga sikap, motivasi, dan kemampuan analitis. Syahiroh et al., (2024) menekankan bahwa pengembangan berorientasi pada peningkatan kemampuan dan pengalaman kerja jangka panjang guna memperluas kompetensi pegawai.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesisakan Pengembangan SDM merupakan proses berkelanjutan yang meningkatkan kemampuan, sikap, dan pengalaman pegawai sehingga kompetensinya terus berkembang.

Teori Pembelajaran Pengalaman (*Experiential Learning Theory*)

Menurut Wulansari (2025) *experiential learning* merupakan pembelajaran berbasis pengalaman nyata yang melibatkan refleksi dan penerapan langsung dalam pekerjaan. Triyani & Susanti (2024) menjelaskan bahwa pendekatan ini memungkinkan pegawai memaknai pengalaman kerja sebagai sumber belajar melalui praktik dan pengamatan berulang. Ef & Insights, n.d. (2024) menegaskan bahwa refleksi atas pengalaman kerja menghasilkan pengetahuan praktis yang mempercepat peningkatan kompetensi pegawai.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesisakan bahwa *Experiential Learning* merupakan pengalaman langsung menjadi sumber utama pembelajaran dan pembentuk kompetensi pegawai.

Teori Perilaku Organisasi

Menurut Almasradi et al., (2024) Perilaku organisasi mengkaji perilaku individu dan kelompok organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Padma (2023) menekankan bahwa perilaku organisasi berfokus pada motivasi, kepuasan, dan komitmen kerja. Sementara itu, Ningrum & Respati, (2023) menjelaskan bahwa proses psikologis dan sosial dalam perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas dan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan definisi diatas, Perilaku Organisasi menekankan sikap, pola pikir, dan tindakan pegawai dalam bekerja, di mana perilaku kerja yang positif, motivasi, dan komitmen pegawai memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas serta kualitas kerja guna tercapainya sasaran organisasi.

Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Pertiwi & Savitri (2021), Kompetensi diartikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja sesuai tuntutan jabatan. Jali & Purba (2022), menjelaskan kompetensi merupakan potensi yang dimiliki individu dan dapat dikembangkan untuk memenuhi tuntutan perannya di masa depan melalui berbagai kecakapan hidup (*life skills*), yaitu kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah kehidupan secara wajar tanpa tekanan, serta secara aktif dan kreatif menemukan solusi agar masalah tersebut dapat diatasi. Sedangkan menurut Erlan et al., (2025) kompetensi menggambarkan kemampuan dan pengetahuan yang mencerminkan tingkat profesionalisme seseorang dalam bidang tertentu, sehingga menjadi aspek utama yang menunjukkan keunggulan pada bidang tersebut. Menurut Sugiyanto

& Santoso dalam Siregar et al., (2022) beberapa Indikator Kompetensi sebagai berikut: 1) Pengetahuan, 2) Pemahaman, 3) Keterampilan, 4) Nilai, 5) Sikap, dan 6) Minat.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesisakan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas secara efektif, yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, serta kemampuannya menghadapi masalah dan menemukan solusi dengan proaktif dan kreatif.

Pengalaman Kerja

Khaer & Hidayati (2023) menjelaskan bahwa pengalaman kerja menggambarkan kompetensi pegawai dalam mengaplikasikan pengetahuan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas, yang dapat dilihat dari lamanya masa kerja serta ragam pekerjaan yang pernah dilakukan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Menurut Of et al., (2024) Pengalaman kerja adalah proses meningkatkan kompetensi melalui praktik langsung, hal ini sejalan dengan konsep belajar melalui tindakan dan pembelajaran yang didasarkan pada pengalaman nyata. Pengalaman kerja adalah keterampilan yang diperoleh individu melalui masa kerja, di mana semakin lama seseorang bekerja maka semakin meningkat pengetahuan terkait tugasnya (Rosa et al., 2022). Menurut Rohaida et al (2022), Indikator pengalaman kerja yang digunakan sebagai ukuran meliputi: 1) Masa Kerja, 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

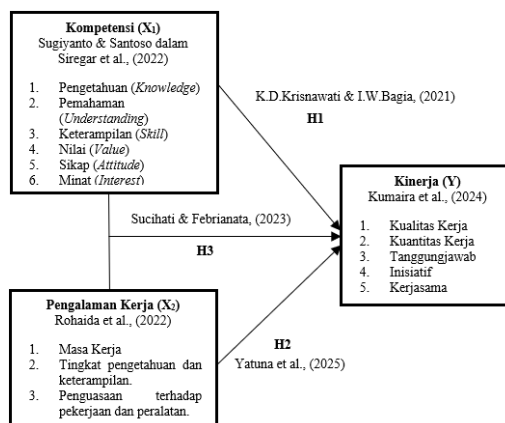
Berdasarkan definisi diatas dapat disintesisakan bahwa Pengalaman Kerja kemampuan yang berkembang melalui keterlibatan langsung individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Melalui proses tersebut, pengetahuan dan keterampilan meningkat secara bertahap, sehingga durasi dan intensitas seseorang dalam bekerja berkontribusi pada semakin kuatnya kompetensi yang dimilikinya.

Kinerja Pegawai

Menurut Irmayanti et al., (2023) Kinerja mencerminkan hasil pekerjaan yang dinilai berdasarkan standar tertentu, dengan memperhatikan aspek-aspek seperti mutu, jumlah output, cara penyelesaian tugas, serta kontribusi atau efek yang ditimbulkan. Menurut Mangkunegara dalam Rindengan et al., (2024) Kinerja merupakan pencapaian hasil pelaksanaan tugas pegawai yang diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang menjadi tanggung jawabnya. Haryanto et al., (2023) menjelaskan bahwa Kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan, yang dinilai berdasarkan standar tertentu. Menurut Kumaira et al., (2024) Indikator Kinerja: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Tanggungjawab, 4) Inisiatif, dan 5) Kerjasama.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesisakan bahwa Kinerja tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, mencakup kualitas dan kuantitas kerja, yang dievaluasi sesuai standar tertentu serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran dan hipotesis penelitian



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2025

Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompetensi (X1) Diduga memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang

H2 : Pengalaman Kerja (X2) Diduga memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang

H3 : Kompetensi dan Pengalaman Kerja Diduga memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang berjumlah 38 pegawai sebagai populasi sekaligus sampel, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*nonprobability sampling*) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder, yang dikumpulkan melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen instansi dan referensi yang relevan dengan topik penelitian.

Variabel penelitian dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator, yaitu kompetensi yang diukur melalui Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan, Nilai, Sikap, dan Minat yang mengacu pada Sugiyanto & Santoso dalam Siregar et al., (2022), pengalaman kerja yang diukur melalui Masa Kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Rohaida et al, 2022), serta Kinerja Pegawai yang diukur melalui Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggungjawab, Inisiatif, dan Kerjasama (Kumaira et al., 2024). Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 1-5.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan secara sistematis yang meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics V26.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk menggambarkan secara umum kondisi demografi pegawai yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki Laki	23	61%
	b. Perempuan	15	39%
	Total	38	100%
2	Usia		
	< 25 tahun	1	3%
	25 - 30 tahun	8	21%
	31 - 40 tahun	10	26%
	> 40 tahun	19	50%
	Total	38	100%
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA/SMK Sederajat	6	16%
	Diploma 1/2/3	2	5%
	S1	24	63%
	S2	6	16%
	Total	38	100%
4	Masa Kerja		
	< 1 tahun	6	16%
	1 - 3 tahun	9	24%
	4 - 6 tahun	2	5%
	> 6 tahun	21	55%
	Total	38	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas Menunjukkan sebagian besar pegawai adalah Laki-laki sebesar 61%, sedangkan Perempuan 39%. Kebanyakan responden berusia > 40 tahun yakni 50%, diikuti oleh kelompok usia 31 - 40 tahun sebesar 26%. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah S1 sebesar 63%, dan Masa Kerja terbanyak kategori > 6 tahun, yaitu 55%.

Uji Validitas

Uji Validitas melibatkan perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Item pernyataan dianggap valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Uji Validitas

Kompetensi (X1)			Pengalaman Kerja (X2)				Kinerja (Y)				
Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
X1.1	0,637	0,320	Valid	X2.1	0,544	0,320	Valid	Y.1	0,677	0,320	Valid
X1.2	0,616		Valid	X2.2	0,689		Valid	Y.2	0,657		Valid
X1.3	0,563		Valid	X2.3	0,724		Valid	Y.3	0,758		Valid
X1.4	0,478		Valid	X2.4	0,786		Valid	Y.4	0,727		Valid
X1.5	0,568		Valid	X2.5	0,770		Valid	Y.5	0,672		Valid
X1.6	0,831		Valid	X2.6	0,704		Valid	Y.6	0,734		Valid
X1.7	0,739		Valid	X2.7	0,825		Valid	Y.7	0,626		Valid
X1.8	0,669		Valid	X2.8	0,667		Valid	Y.8	0,621		Valid
X1.9	0,709		Valid					Y.9	0,692		Valid
X1.10	0,610		Valid					Y.10	0,832		Valid
X1.11	0,588		Valid								
X1.12	0,801		Valid								

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel dari hasil pengolahan data diatas diketahui seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > 0,320$.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Jika nilai tersebut terpenuhi, maka kuesioner dianggap konsisten sehingga memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,875	0,60	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,861		Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,875		Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas. menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kinerja (Y) bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian ini Reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	38
Mean	,0000000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,63843909
Most Extreme Differences	Absolute	,140
	Positive	,071
	Negative	-,140
Test Statistic		,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Output SPSS V26, 2025

Hasil uji normalitas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,058 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi klasik normalitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda pada penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0,745	1,342
Pengalaman Kerja (X2)	0,745	1,342

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance pada variabel Kompetensi dan Pengalaman Kerja sebesar 0,745 > 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,342 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Kompetensi (X1)	0,282
Pengalaman Kerja (X2)	0,636

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kompetensi sebesar 0,282 dan Pengalaman Kerja sebesar 0,636, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model penelitian memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menentukan apakah secara parsial Kompetensi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Nilai t_{tabel} diperoleh menggunakan rumus $df = n - k - 1$ sehingga $df = 38 - 2 - 1 = 35$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,030.

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,903	5,884	,153	,879
	Kompetensi	,572	,114	,619	5,026
	Pengalaman Kerja	,359	,175	,252	2,050

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS V26, 2025

Berdasarkan output yang diperoleh, hasil Uji t (Parsial) diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,026 > t_{tabel}$ sebesar $2,030$. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H1 diterima.
2. Hipotesis 2 : Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,050 > t_{tabel}$ sebesar $2,030$. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H2 diterima.

Uji f (Simultan)

Tabel 10. Uji f

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	393,798	2	196,899	26,756
	Residual	257,570	35	7,359	
	Total	651,368	37		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi

Sumber: Hasil Output SPSS V26, 2025

Berdasarkan analisis uji f Kompetensi dan Pengalaman Kerja memiliki nilai f_{hitung} 26,756. Kemudian f_{tabel} $df1 = k$ (variabel) $- 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n$ (jumlah sampel) $- 3 = 38 - 3 = 35$, = sehingga didapat nilai $f_{tabel} = 3,27$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar $26,756 > 3,27$ dari f_{tabel} maka H3 diterima. Hal ini mengartikan bahwa Variabel Kompetensi dan Pengalaman Kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Uji Determinasi (R Square)

Tabel 11. Uji Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,582	2,71278

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS V26, 2025

Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,605 menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pengalaman

Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 60,5% pada DPMD Kabupaten Karawang. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang cukup kuat dalam memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang. Bukti ini diperoleh dari hasil uji t yang memperlihatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,026 > 2,030$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Analisis Regresi Linear Berganda juga menunjukkan koefisien regresi Kompetensi yang positif dengan nilai 0,572 yang mengindikasikan setiap peningkatan satu satuan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,572 dengan asumsi selain Variabel Kompetensi konstan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo dalam Pertiwi & Savitri (2021) serta didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Khaer & Hidayati, 2023; Kumaira et al., 2024). Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang. Bukti ini diperoleh dari hasil uji t yang memperlihatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,050 > 2,030$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,048 < 0,05$). Analisis Regresi Linear Berganda juga menunjukkan koefisien regresi Pengalaman Kerja yang positif dengan nilai 0,359 yang mengindikasikan setiap peningkatan satu satuan Pengalaman Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,359 dengan asumsi selain Variabel Pengalaman Kerja dianggap konstan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, karena pengalaman memberikan pembelajaran langsung yang memperkuat pengetahuan dan keterampilan kerja. Hal ini sejalan dengan Khaer & Hidayati (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mencerminkan kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan serta sejalan dengan temuan Noe et al., (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja meningkatkan kinerja individu melalui proses pembelajaran berbasis pengalaman. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan Kompetensi dan Pengalaman Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang. Bukti ini diperoleh dari hasil uji f yang memperlihatkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($26,756 > 3,27$). Selain itu, Koefisien Determinasi (R Square) bernilai 0,605 yang mengindikasikan bahwa Kompetensi dan Pengalaman Kerja berkontribusi sebesar 60,5% terhadap Kinerja Pegawai, sementara 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel tidak digunakan dalam penelitian ini. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Journal & Economics, (2026) yang menunjukkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengembangan kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak dapat hanya bertumpu pada satu faktor saja, melainkan membutuhkan sinergi antara kompetensi yang dimiliki pegawai serta pengalaman kerja yang mereka peroleh dalam pelaksanaan tugas di lingkungan DPMD Kabupaten Karawang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMD Kabupaten Karawang, demikian pula pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan kompetensi dan pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,5%. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa dalam konteks DPMD Kabupaten Karawang, kompetensi dan pengalaman kerja tidak hanya berpengaruh secara individual, tetapi juga secara simultan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, instansi dapat menjadikannya sebagai landasan untuk menyelenggarakan pelatihan serta program pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatan yang ditempati, memanfaatkan pengalaman kerja pegawai dalam penempatan tugas yang sesuai. Dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja seperti Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, atau Kepemimpinan, dengan cakupan sampel yang lebih luas agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

1. Almasradi, R. B., Alabsy, N. M., & Brika, S. K. (2024). *International Journal of Advanced and Applied Sciences Exploring the impact of organizational behavior on employee performance in Saudi universities*. 11(6), 44–52.
2. Azril, A., Ramadhani, F., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). *PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH*. 2(11).
3. Ef, B. R. I., & Insights, N. T. (n.d.). *Experiential Learning in the Workplace Experiential Learning in the Workplace*.
4. Erlan, I. M., Surya, A., Desmon, D., Yudhinanto, Y., Hasbullah, H., & Meidasari, E. (2025). *Pengaruh Kompetensi , Pengalaman , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Desa (The Influence of Competence , Experience , and Work Environment on Village Employees ' Performance)*. 6(3), 719–730.
5. Hartono. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Sampang Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah lembaga penegak hukum nasional memiliki peranan yang sangat penting di dalam masyarakat . Poli*. April.
6. Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). *Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang*. 4(5), 4989–4999.
7. *HR Strategies for Enhancing Employee Performance in the Digital Age*. (2022).
8. Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (n.d.). *Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT . Mattel Indonesia*.
9. Jali, I., & Purba, A. M. K. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN PAGAR MERBAU*. 11(1).
10. K.D.Krisnawati, & I.W.Bagia. (2021). *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan*. 7(1), 29–38.
11. Khaer, N., & Hidayati, U. (2023). *Pengaruh Kompetensi , Prestasi Kerja , dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi*

- Selatan. 5(1), 34–44.
12. Kitta, S., Idris, M., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 297–309.
 13. Kumaira, H., Andri, G., & Febriani. (2024). *Pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bank nagari cabang pasar raya padang*. X(2), 15–26.
 14. Ningrum, V., & Respati, H. (2023). *Employee Performance in Terms of Organizational Commitment and Work Motivation : The Mediating Role of Organization Citizenship Behaviors*. 2462(4), 54–64. <https://doi.org/10.36344/ccijemms.2023.v05i04.001>
 15. Novitasari, D., Nasution, D. T., Pratikno, G. E., & Fauzi, A. (2025). *Transformasi Manajemen SDM ASN di Era Digital : Kajian Literature atas Kompetensi Digital , Sistem Merit , dan Gaya Kepemimpinan*. 6(6), 4205–4214.
 16. Padma, L. (2023). *Organizational Behavior and Its Impact on Employee Performance*. 02.
 17. Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. 63–77.
 18. Rindengan, D. M. A., Soepeno, D., & Uhing, Y. (2024). *Issn : 3025-9495*. 4(6), 160–179.
 19. Rohaida, I., Warman, C., & Subroto, D. E. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA INDONESIA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI*. 1, 65–83.
 20. Rosa, N., Zebua, Y., & Siregar, M. R. (2022). *Halaman Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika> Pengaruh Pelatihan , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , dan Kompetensi Terhadap Kinerja Ekonomika45 : Jurnal Ilmiah Manajemen , Ekonomi Bisnis , Kewirausahaan*. 10(1).
 21. Safila, E., & Andini, F. F. (2025). *Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4 . 0 : Kajian Pustaka*. 4, 1–9.
 22. Siregar, A. S., Nasution, A. P., Ali, M., Ihsan, A., Ekonomi, F., & Labuhanbatu, U. (2022). *3 I,2,3*. 8721, 1609–1624.
 23. Sucihati, & Febrianata, E. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HANDAL MANDIRI TRANSINDO*. 2(2), 25–31.
 24. Sukanti, N., & Sulistyaningrum, E. (2022). Mismatch effect between education, workers, and occupations on the labor market in Indonesia. *Southeast Asian Journal of Economics*, 10(3), 103–133.
 25. Syahiroh, N., Alegria, S., Fatekhah, P., & Prasetyo, J. D. (2024). *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi , Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi*. 4.
 26. Triyani, B., & Susanti, A. D. (2024). *Pengaruh Perkuliahan Magang DU / DI dan Pengalaman Organisasi terhadap*. 6(4), 3299–3312.
 27. Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang*. 9(2), 102–119.
 28. Wanta, Nandang, & Tuhagana, A. (2023). *INTISARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Yuli Triyuliani (Ed.); Cet. 1). One Peach Media.
 29. Wulansari, P. (2025). *The Influence of Talent Management and Experiential Learning on Employee Performance at PT Pamapersada Nusantara Job Site Indo*. 4(7), 992–1006.
 30. Yandi, A., Maharani, A., Syaza, Y., & Putri, K. (2024). *Determinan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pelayanan Sektor Publik : Sebuah Kajian Konseptual Sebagai Panduan Bagi Peneliti*. 5(4), 451–465.
 31. Yatuna, A., Hasiru, R., Ardiansyah, Panigoro, M., & Sudirman. (2025). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo*. 502–512.