

DOI: <https://doi.org/10.70285/v4qe9q72>

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Putri Amelia ^{1*}, Priehadi Dhasa Eka ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}putriamelia88@gmail.com ¹, dosen01577@unpam.ac.id ²

Received 14 Februari 2026 | Revised 11 Maret 2026 | Accepted 17 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan data dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di buktikan melalui analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 5,007 + 0,874 X_1$ dengan nilai korelasi 0,803, nilai koefisien determinasi 64,5%, nilai t hitung (10,530) > t tabel (1,670) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengalaman juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya hasil regresi linier sederhana $Y = 4,076 + 0,903 X_2$ dengan nilai korelasi sebesar 0,926, nilai koefisien determinasi 85,8%, nilai t hitung (19,198) > t tabel (1,670) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan dibuktikan hasil linear berganda yaitu $Y = 1,588 + 0,199X_1 + 0,762X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,933, nilai koefisien determinasi sebesar 87%, diperoleh juga nilai Uji F dengan Fhitung (201,394) > Ftabel sebesar (3,150) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja ; Pengalaman Kerja ; Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the extent to which job training and work experience influence employee performance at the National Unity and Politics Agency of Bogor Regency. This research employs a quantitative method with a saturated sampling technique. Data collection instruments were distributed through questionnaires, and the data were analyzed using SPSS version 21. The data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study indicate that job training has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 5.007 + 0.874X_1$, with a correlation value of 0.803, a determination coefficient of 64.5%, a t-value of 10.530 > t-table value of 1.670, and a significance level of $0.000 < 0.05$. Work experience also has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation $Y = 4.076 + 0.903X_2$, with a correlation value of 0.926, a determination coefficient of 85.8%, a t-value of 19.198 > t-table value of 1.670, and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, job training and work experience have a positive



and significant effect on employee performance, as indicated by the multiple linear regression equation $Y = 1.588 + 0.199X_1 + 0.762X_2$, a correlation coefficient of 0.933, a determination coefficient of 87%, and an F-test result of F-count (201.394) > F-table (3.150) with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Training ; Work Experience ; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan instansi pemerintahan, termasuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Bogor yang bertugas menjaga stabilitas sosial, politik, dan keamanan daerah. Kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang baik, pelatihan yang tepat, dan pengalaman kerja yang memadai. Namun, hasil observasi menunjukkan kinerja pegawai Bakesbangpol, khususnya pada aspek mutu dan ketepatan waktu, masih di bawah standar 80% dengan peningkatan yang rendah selama tiga tahun terakhir. Pelatihan yang diberikan juga belum sepenuhnya efektif karena terdapat perbedaan pemahaman antar pegawai dan evaluasi yang dianggap kurang memberikan nilai tambah. Selain itu, pengalaman kerja pegawai belum menjamin pemahaman dan penguasaan tugas yang baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun kajian serupa pada Bakesbangpol Kabupaten Bogor masih terbatas. Inilah yang menjadi gap penelitian sekaligus keterbaruan studi ini, yaitu menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut pada kinerja pegawai di instansi ini menggunakan data dan kondisi terkini. Penelitian ini berlandaskan pada teori kinerja menurut Silaen dkk. (2021), teori pelatihan menurut Veithzal Rivai (2019), dan teori pengalaman kerja menurut Sedarmayanti (2016), dengan tujuan memberikan rekomendasi pengembangan SDM yang lebih efektif di Bakesbangpol Kabupaten Bogor.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang berjumlah 63 orang. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner/angket yang disusun berdasarkan indikator variabel pelatihan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.
Hasil Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.007	3.548		1.411	.163
X1	.874	.083	.803	10.530	.000

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas, didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+bx$$

$$Y = 5,007 + 0,874 X1.$$

Dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 5,007 menunjukkan bahwa tanpa pelatihan kerja (X₁ = 0), kinerja pegawai tetap bernilai 5,007. Adapun untuk koefisien regresi sebesar 0,874 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,874.

Tabel 2.
Hasil Regresi Linear Sederhana Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.076	1.998		2.040	.046
X2	.903	.047	.926	19.198	.000

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas, didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+bx$$

$$Y = 4,076 + 0,903 X2$$

Dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 4,076 menunjukkan bahwa tanpa pengalaman kerja (X₂ = 0), kinerja pegawai tetap bernilai 4,076. Adapun untuk koefisien regresi sebesar 0,903 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,903.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.588	2.188		.726	.471
X1	.199	.083	.183	2.391	.020
X2	.762	.075	.781	10.210	.000

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta1.X1 + \beta2.X2 + \beta3.X3 + \epsilon Y = 1,588 + 0,199 X1 + 0,762 X2$$

Dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 1,588 menunjukkan bahwa tanpa pelatihan dan pengalaman kerja, kinerja pegawai tetap bernilai 1,588 sebagai nilai dasar. Adapun nilai koefisien pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,199. Sementara itu untuk nilai koefisien pengalaman kerja



(X₂) sebesar 0,762 menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja juga meningkatkan kinerja sebesar 0,762, menandakan peran penting pengalaman dalam mendukung kinerja pegawai. Dari hasil tersebut bisa di simpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Korelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar variabel, di mana nilai yang mendekati 1 menandakan hubungan yang semakin kuat.

Tabel 4.
Hasil Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Nilai Signifikan	Keterangan
X1 Terhadap Y	0,803	0,000	Sangat Kuat
X2 Terhadap Y	0,926	0,000	Sangat Kuat
X1 dan X2 Terhadap Y	0,933	0,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pada hasil diatas, didapati nilai korelasi variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,803. Selanjutnya untuk variabel pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) juga diperoleh sebesar 0,926. Secara simultan antara variabel pelatihan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja didapati hasil 0.933. Dari hasil tersebut bisa dikatakan bahwa tingkat hubungan antara pelatihan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat karena hasil tersebut termasuk dalam interval nilai koefisien korelasi 0,800-1,000.

Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Determinasi (R ²)	Sisa
X1 Terhadap Y	0,645 (64,5%)	35,5%
X2 Terhadap Y	0,858 (85,8%)	14,2%
X1 dan X2 Terhadap Y	0,870 (87%)	13%

Berdasarkan pada hasil di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) variabel pelatihan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,645, yang artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Adapun untuk variabel pengalaman kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,858, yang artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 85,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara keseluruhan pelatihan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87% (0,870) dan sisanya yaitu 13% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.007	3.548		1.411	.163
X1	.874	.083	.803	10.530	.000

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, diperoleh nilai thitung 10,530, yang dimana nilai t hitung tersebut lebih besar daripada nilai t tabel (10,530 > 1,670). Tidak hanya itu saja, nilai signifikansi (Sig.) juga menunjukkan angka kurang dari 0,05, tepatnya 0,000 < 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Tabel 7.
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.076	1.998		2.040	.046
X2	.903	.047	.926	19.198	.000

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, diperoleh nilai thitung 19,198, yang dimana nilai t hitung tersebut lebih besar daripada nilai t tabel (19,198 > 1,670). Tidak hanya itu saja, nilai signifikansi (Sig.) juga menunjukkan angka kurang dari 0,05, tepatnya 0,000 < 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
Pelatihan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.352.885	2	676.443	201.394	.000 ^b
Residual	201.528	60	3.359		
Total	1.554.413	62			

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, diperoleh nilai fhitung 201,394, yang dimana nilai f hitung tersebut lebih besar daripada nilai f tabel (201,394 > 3,150). Tidak hanya itu saja, nilai signifikansi (Sig.) juga menunjukkan angka kurang dari 0,05, tepatnya 0,000 < 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah diuji sebelumnya, didapatkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,007 + 0,874X1$, yang menandakan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai (Y), dimana jika terjadi peningkatan pelatihan kerja maka akan meningkatkan juga ke kinerja pegawai sebesar 0,874. Adapun nilai korelasi sebesar 0,803 yang menandakan adanya korelasi yang sangat kuat dan positif antara pelatihan kerja dengan kinerja pegawai. Untuk nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 yang menandakan bahwa pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai sebesar 64,5%, sementara sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

Sementara itu untuk hasil uji-t diperoleh nilai t hitung 10,530 lebih besar dari t tabel 1,670 dan nilai p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Temuan ini didukung dengan pendapat Veithzal Rivai (2019:240) yang mengemukakan bahwa "pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori". Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Arita Muhlisa, GM Pentury, F Leuhery (2024) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kota Ambon" dengan hasil analisa data variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,416 > dari nilai t tabel yakni 1,994, dan signifikan t 0,018 < 0,05, artinya variabel pelatihan menurut hasil penelitian tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes Kota Ambon.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah di uji sebelumnya, didapatkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,076 + 0,903X_2$ yang menandakan bahwa pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), yang dimana jika terjadi peningkatan pengalaman kerja maka akan meningkatkan juga ke kinerja pegawai sebesar 0,903. Nilai korelasi sebesar 0,926 yang menandakan adanya korelasi yang sangat kuat dan positif antara pelatihan kerja dengan kinerja pegawai. Untuk nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,858 yang menandakan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai sebesar 85,8%, sementara sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

Sementara itu untuk hasil uji-t diperoleh nilai t hitung 19,198 lebih besar dari t tabel 1,670 dan nilai p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_2) mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan. Penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2016:75) "pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu". Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Jumawan (2021) dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening" dan didapatkan hasil bahwa didalam penelitian tersebut, variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.012 < 0.05, artinya pengalaman kerja (X_1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah di uji sebelumnya, didapatkan hasil bahwa pelatihan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier berganda, yang dimana diperoleh hasil $Y = 1,588 + 0,199X1 + 0,762X2$. Hal tersebut menandakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,199, begitu pula dengan pengalaman kerja, jika terjadi peningkatan maka akan meningkatkan pula ke kinerja pegawai sebesar 0,762. Adapun nilai korelasi sebesar 0,933 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,870 yang menandakan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai sebesar 87% sementara sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sementara itu untuk hasil uji f diperoleh nilai f hitung 201,394 lebih besar dari f tabel 3,150 dan nilai p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara silmutan terhadap kinerja pegawai, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan dan pengalaman kerja yang dimiliki, maka nantinya semakin meningkat juga kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja itu sendiri menunjukkan sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif. Gagasan tersebut sejalan dengan pendapat Silaen, dkk (2021:1) “kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas atau tingkat seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas”. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Rizka Hadya, Ulpa Kurnia Sari (2022) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Pesisir Selatan” dengan hasil yang dimana yaitu variabel pelatihan t hitungnya sebesar $3,930 > t$ tabel 2,017 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara variabel pengalaman kerja diperoleh t hitung $5,619 > t$ tabel 2,017 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Bisa disimpulkan dari penelitian tersebut bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa: Pelatihan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana yaitu sebesar $Y = 5,007 + 0,874X1$. Yang dimana setiap ada peningkatan pada pelatihan kerja, nantinya berdampak juga pada kinerja yang mengalami peningkatan sebesar 0,874. Selanjutnya hasil koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,803, yang menandakan adanya korelasi yang sangat kuat antara pelatihan kerja dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,645, yang artinya sekitar 64,5% pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji-t sebesar 10,530 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,670, serta diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dari itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana yaitu sebesar $Y = 4,076 + 0,903X2$. Dari hasil tersebut, menandakan bahwa setiap ada peningkatan pada pengalaman kerja, nantinya berdampak juga pada kinerja yang mengalami peningkatan sebesar 0,903. Selanjutnya dari hasil

perhitungan koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,926, yang menandakan adanya korelasi yang sangat kuat dan searah antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai. Tidak hanya itu saja, dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,858, yang artinya sekitar 85,8% pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sisanya 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji-t juga memperkuat temuan tersebut, di mana nilai t hitung diperoleh sebesar 19,198 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,670, serta diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dari itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H^2) diterima.

Pelatihan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda yaitu sebesar $Y = 1,588 + 0,199X_1 + 0,762X_2$. Dari hasil tersebut, menandakan bahwa setiap ada peningkatan pada pelatihan kerja nantinya akan berdampak juga pada kinerja pegawai yang mengalami peningkatan sebesar 0,199. Begitu juga dengan pengalaman kerja, jika mengalami peningkatan nantinya akan berdampak ke kinerja sebesar 0,762. Selanjutnya dari hasil perhitungan koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,933, yang menandakan adanya korelasi yang sangat kuat dan searah antara pelatihan kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai. Tidak hanya itu saja, dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,870, yang artinya sekitar 87% pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji-f juga memperkuat temuan tersebut, di mana nilai f hitung diperoleh sebesar 201,394 lebih besar dari f tabel 3,150 serta diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dari itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H^3) diterima.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pengumpulan data penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga selama proses penyusunan penelitian ini. Tak lupa, penulis berterima kasih kepada keluarga, sahabat, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Pasuruan: Qiara Media.
2. Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi. AE Publishing.
3. Amin, G., & Asrini, A. (2024). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 98–109.
4. Algifari. (2015). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
5. Ardi, A., Kamaruddin, K., & Aminah, A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 125–131.
6. Arifin, N. (2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM): Teori, studi kasus, dan solusi. Jepara: Unisnu Press.
7. Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). Manajemen kinerja. Airlangga University Press.

8. Firmansyah, A., & Mahardika, B. W. (2018). Pengantar manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
9. Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
10. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Hadya, R., & Sari, U. K. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di pesisir selatan. *Journal of Social and Economics Research*, 4(2), 143–155.
12. Handoko, T. H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Setia.
13. Hartati, D., & Wijaya, N. (2022). Buku ajar administrasi dan manajemen pembelajaran penjaskes. Palembang: Bening.
14. Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
15. Hutabarat, dkk. (2024). Buku pelatihan dan pengembangan SDM. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
16. Istijanto. (2018). Riset sumber daya manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
17. Jumawan, J. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan tunjangan kinerja sebagai variabel intervening. *Media Mahardhika*, 19(2), 342– 351.
18. Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
19. Malhotra, N. K. (2018). Riset pemasaran: Pendekatan terapan (Jilid II, Edisi 4). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
20. Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
21. Muhlisa, A., Pentury, G. M., & Leuhery, F. (2024). Pengaruh pelatihan, disiplin, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kota Ambon. *J- MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(1), 241–246.
22. Nurhayati, D. (2021). Literasi ekonomi (theory and research). Banyumas: CV Pena Persada.
23. Nurbayani, T. T. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai transportasi dan pengamanan pada Badan Pemeriksa Keuangan Jakarta Pusat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1692–1702.
24. Paais, M., & Souhoka, S. (2021). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
25. Paramansyah, dkk. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jawa Barat: Pustaka Al Muqstith Persada.
26. Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Emba*, 1(1), 1–23.
27. Pricilla, L. (2020). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, 7(2), 10.
28. Raharjanto, T. (2022). Promosi jabatan pimpinan tinggi: Perspektif merit sistem Indonesia. Pesaman Barat: CV Azka Pustaka.
29. Rosa, N., Zebua, Y., & Siregar, M. R. (2022). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 467–473.
30. Rosita, S., Fithriani, D. M. A., Hendriyaldi, H., Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). Buku ajar manajemen sumber daya manusia. WIDA Publishing.
31. Santoso, S. (2019). Mahir statistika parametrik. Jakarta: PT Gramedia.

32. Satriadi, dkk. (2022). Pengantar manajemen. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.
33. Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
34. Sihombing, N. (2023). Kualitas kinerja karyawan berdasarkan budaya organisasi dan tingkat pendidikan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
35. Silaen, dkk. (2021). Kinerja karyawan. Bandung: Widina Bhakti.
36. Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
37. Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
38. Sudaryono. (2020). Manajemen pemasaran teori dan implementasi. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
39. Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
40. Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
41. Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
42. Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
43. Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
44. Syafruddin, dkk. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Batam: CV Rey Media Grafika.
45. Tannady, H. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Expert.
46. Utama, Z. M. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dasar dan teori. Jakarta: UNJ Press.
47. Yasin, S. N., Ilyas, G. B., Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
48. Yuliani, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

