JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN UNIVERSITAS JAMBI
Vol. 10 No. 03 Juli - September: 344 - 354
e-ISSN 2460-6235
p-ISSN 2715-5722
https://online-journal.unja.ac.id/jaku

The Influence of Work Experience on Employee Performance at the Department of Public Works and Spatial Planning of Batang Hari Regency Jambi

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari Jambi

Oleh:

Miptahul Choiri[1)]
[1)]*Fakultas Hukum, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Graha Karya Muara Bulian – Indonesia*

Email : miptah595@gmail.com [1)]

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk: 08 Agustus 2025

Artikel Diterima: 22 September 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work experience on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office (PUTR) of Batang Hari Regency. The research employed a quantitative approach with a survey method, in which the entire population of 89 employees was used as the research sample through a saturated sampling technique. Primary data were collected using questionnaires developed based on indicators of work experience and performance, and subsequently analyzed using simple linear regression with the aid of SPSS software. Theoretically, the implications of this study emphasize the importance of work experience as part of human capital that significantly contributes to performance improvement, while also enriching the literature on human resource management in the public sector. Practically, the findings provide a basis for local governments to design employee development policies based on experience, such as job rotation, involvement in strategic projects, and technology-based training. Thus, this study not only expands scientific knowledge but also offers concrete contributions to improving the effectiveness of employee management and the quality of public services at the regional level.

Keywords: Work experience, Employee performance, Public Works Office

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh populasi yang berjumlah 89 pegawai dijadikan sampel penelitian melalui teknik *sampling jenuh*. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pengalaman kerja dan kinerja, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Implikasi penelitian ini secara teoritis menegaskan pentingnya pengalaman kerja sebagai bagian dari modal manusia yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, serta memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan landasan bagi pemerintah daerah untuk merancang kebijakan pengembangan pegawai berbasis pengalaman, seperti rotasi penugasan, pelibatan dalam proyek strategis, dan pelatihan berbasis teknologi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah khazanah keilmuan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan efektivitas manajemen pegawai serta kualitas pelayanan publik di tingkat daerah.

Kata kunci**:** Pengalaman kerja, Kinerja pegawai, Dinas PUTR

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks kontemporer, khususnya pada sektor publik, menempatkan kinerja pegawai sebagai salah satu elemen fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja bukan sekadar diukur dari produktivitas individu, melainkan juga dari kontribusi kolektif terhadap pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menyediakan pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam pemerintahan daerah, hal ini semakin penting karena keberhasilan instansi teknis, seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR), sangat erat kaitannya dengan pembangunan infrastruktur, pengelolaan tata ruang, serta pelayanan teknis lain yang secara langsung dirasakan masyarakat. Oleh sebab itu, analisis terhadap determinan kinerja pegawai menjadi semakin urgen untuk mendukung efektivitas birokrasi daerah.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, kedisiplinan, serta pengalaman kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, sistem kompensasi, hingga dukungan teknologi. Di antara faktor-faktor tersebut, pengalaman kerja sering kali menjadi aspek yang terabaikan secara strategis, padahal memiliki peran penting dalam membentuk kemampuan individu. Dalam kerangka manajemen modern, pengalaman kerja dipandang sebagai salah satu bentuk akumulasi modal manusia (*human capital*) yang mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, keterampilan teknis, kepekaan sosial, dan adaptasi terhadap dinamika pekerjaan.

Lebih jauh, pengalaman kerja dapat meningkatkan ketepatan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pegawai dengan pengalaman yang memadai biasanya memiliki pemahaman mendalam terhadap prosedur kerja, mampu mengantisipasi risiko, serta mengembangkan intuisi profesional dalam menghadapi situasi kompleks. Dalam konteks PUTR, hal ini sangat penting mengingat pekerjaan yang ditangani tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga teknis dan proyek-proyek lapangan yang berskala besar, berisiko tinggi, dan memerlukan koordinasi lintas sektor. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi aset yang tidak ternilai bagi kelancaran tugas pemerintahan daerah.

Berbagai penelitian empiris menegaskan peran pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Rakhman, Pramono, dan Saptono (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan jasa, khususnya dalam aspek kualitas output dan efisiensi kerja. Penelitian lain oleh Sudiarditha dan Prasetyo (2019) mengonfirmasi bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, berdampingan dengan motivasi dan kompetensi. Sementara itu, studi Mutalib dan Yusof (2021) di sektor publik Malaysia menegaskan bahwa pengalaman kerja yang lebih panjang memperkuat adaptasi pegawai dalam menghadapi kompleksitas birokrasi, sehingga berdampak pada pencapaian target organisasi. Temuan serupa juga diperkuat oleh Kurniawan dan Fadhilah (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak hanya berhubungan dengan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dengan kemampuan manajerial dalam memecahkan masalah kerja. Keseluruhan penelitian tersebut menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu determinan utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik dalam konteks sektor swasta maupun publik.

Namun demikian, kajian mengenai pengalaman kerja di sektor publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada sektor swasta atau instansi pusat, padahal dinamika kerja di pemerintah daerah memiliki karakteristik yang berbeda. Struktur birokrasi yang berlapis, keterbatasan anggaran dan sumber daya, serta tuntutan masyarakat lokal yang beragam menimbulkan kompleksitas yang memerlukan strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif. Oleh karena itu, kajian yang menyoroti peran pengalaman kerja dalam konteks pemerintah daerah, terutama pada dinas teknis seperti PUTR, menjadi penting untuk mengisi kesenjangan literatur sekaligus memberikan dasar empiris bagi perbaikan kebijakan SDM di tingkat lokal.

Selain itu, pengukuran pengalaman kerja selama ini cenderung linier, terbatas pada aspek lama bekerja (*tenure*). Padahal, dalam birokrasi modern, pengalaman kerja lebih tepat dipahami secara multidimensional. Hal ini mencakup variasi penugasan, keterlibatan dalam proyek strategis, penguasaan teknologi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan regulasi. Perspektif multidimensional ini akan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai sejauh mana pengalaman benar-benar membentuk kinerja pegawai. Misalnya, seorang pegawai dengan masa kerja panjang tetapi terbatas pada tugas yang sama belum tentu memiliki pengalaman yang lebih kaya dibandingkan pegawai dengan masa kerja lebih singkat namun sering terlibat dalam berbagai proyek kompleks.

Fenomena lain yang penting untuk dicermati adalah adanya kesenjangan kinerja antarpegawai berdasarkan perbedaan pengalaman kerja. Disparitas ini kerap memunculkan ketidakseimbangan dalam beban kerja dan kualitas output, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Dinas PUTR Kabupaten Batang Hari, fenomena ini dapat terlihat dari perbedaan kualitas pekerjaan antara pegawai yang berpengalaman dengan yang masih baru, terutama dalam tugas-tugas teknis seperti perencanaan infrastruktur atau pengawasan proyek. Kondisi ini menuntut adanya

pemetaan pegawai yang lebih strategis, di mana penempatan dan distribusi tugas dapat menyesuaikan dengan tingkat pengalaman serta kemampuan masing-masing pegawai.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis dan praktis. Secara akademis, penelitian ini memperluas basis literatur tentang hubungan pengalaman kerja dan kinerja, khususnya pada sektor publik tingkat daerah yang masih jarang diteliti. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan manajemen SDM, misalnya melalui rotasi pegawai berbasis kompetensi, pelatihan yang lebih aplikatif, serta sistem insentif yang mempertimbangkan dimensi pengalaman kerja. Dengan demikian, pegawai tidak hanya dinilai berdasarkan lama bekerja, tetapi juga pada variasi pengalaman dan kontribusinya terhadap pencapaian organisasi.

Pada akhirnya, penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan pengalaman kerja sebagai strategi peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah. Dengan pendekatan multidimensional dan analisis empiris yang kuat, diharapkan penelitian ini tidak hanya menambah wawasan akademik, tetapi juga memberikan rekomendasi yang implementatif untuk reformasi birokrasi di daerah. Melalui optimalisasi pengalaman kerja, pemerintah daerah dapat membangun organisasi yang lebih profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat dipahami sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang diperoleh individu melalui proses pembelajaran yang berkesinambungan di tempat kerja. Akumulasi ini mencakup keterampilan teknis, pengetahuan praktis, maupun kemampuan sosial yang terbentuk melalui interaksi dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas. Menurut Opute et al. (2020), pengalaman kerja berfungsi sebagai *human capital* yang memperkuat kapasitas individu dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Lebih lanjut, Khan et al. (2021) menjelaskan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja, karena memberikan pemahaman mendalam terhadap prosedur kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, serta membangun kepercayaan diri dalam menghadapi kompleksitas tugas. Sejalan dengan itu, Agyemang dan Boateng (2019) menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi signifikan dalam peningkatan produktivitas dan pencapaian target organisasi. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat dipandang sebagai dimensi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memperkuat kualitas kinerja pegawai.

Menurut beberapa pakar manajemen sumber daya manusia, pengalaman kerja dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kualitas keterlibatan individu dalam dunia kerja. Salah satu indikator utama adalah lama waktu atau masa kerja, yakni durasi seseorang menjalankan tugas tertentu, yang berimplikasi pada semakin tingginya tingkat pemahaman terhadap prosedur, standar, serta dinamika pekerjaan (Agyemang & Boateng, 2019). Selain itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan juga menjadi indikator penting, karena pengalaman kerja memungkinkan individu untuk mengakumulasi kompetensi teknis dan nonteknis yang relevan dengan tuntutan organisasi (Khan et al., 2021). Indikator berikutnya adalah penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yang mengacu pada kemampuan teknis dalam mengoperasikan alat, teknologi, maupun prosedur kerja secara efektif (Opute et al., 2020).

Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya dipahami sebagai lamanya masa kerja, melainkan sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri dalam menghadapi kompleksitas tugas. Perspektif ini sejalan dengan pandangan kontemporer mengenai pengalaman kerja sebagai salah satu bentuk *human capital* yang esensial dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta.

2.2. Kinerja

Kinerja pada dasarnya dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi berdasarkan standar, tanggung jawab, dan periode waktu tertentu. Asaloei et al. (2023) mendefinisikan kinerja sebagai capaian individu maupun kelompok yang dinilai dari aspek kuantitatif dan kualitatif, serta harus sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab tanpa bertentangan dengan norma dan etika kerja. Sejalan dengan itu, Hidayat et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan outcome dari upaya seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta persepsi terhadap peran yang dijalankannya.

Lebih jauh, kinerja tidak hanya dipandang sebagai pencapaian target atau hasil akhir, tetapi juga meliputi proses kerja, perilaku, dan kontribusi terhadap efektivitas organisasi (Santos et al., 2021). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia kontemporer, kinerja diukur melalui berbagai dimensi, seperti kualitas kerja, kuantitas output, efisiensi waktu, kedisiplinan, dan kerjasama tim (Buil et al., 2019). Dengan demikian, kinerja merupakan indikator kunci bagi keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, karena secara langsung berhubungan dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas layanan yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, yakni mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan; kuantitas kerja, yaitu volume atau jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu; ketepatan waktu, yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline; kedisiplinan, yaitu tingkat ketaatan terhadap aturan, etika, serta standar kerja organisasi; dan pelayanan, yaitu kemampuan pegawai dalam memenuhi kebutuhan serta harapan pihak yang menerima layanan. Indikator-indikator ini memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai capaian kerja individu dalam organisasi.

Robbins dan Coulter (2010) juga menegaskan bahwa kinerja erat kaitannya dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang secara langsung memengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Pandangan ini sejalan dengan penelitian lebih mutakhir, seperti Buil et al. (2019), yang menekankan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh keterlibatan (engagement) dan identifikasi pegawai terhadap pekerjaannya. Demikian pula, Santos et al. (2021) menambahkan bahwa kinerja merupakan output dari keterlibatan kerja yang dapat ditingkatkan melalui pengelolaan motivasi, tujuan kerja, dan strategi personal.

Dengan demikian, indikator kinerja yang telah diuraikan oleh Hasibuan dan diperkuat Robbins & Coulter masih relevan hingga saat ini, tetapi perlu dilihat secara lebih luas dengan mempertimbangkan faktor psikologis dan perilaku yang menjadi bagian dari pendekatan manajemen SDM kontemporer.

2.3. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor. Secara teoretis, pengalaman kerja dapat dipahami sebagai proses akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam berbagai aktivitas pekerjaan sepanjang kariernya. Akumulasi ini tidak hanya memperkaya aspek teknis, tetapi juga membentuk kepekaan profesional, kemampuan pemecahan masalah, serta adaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Al-Dhaafri & Alosani, 2020; Putri & Sunaryo, 2022).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Pegawai dengan durasi pengalaman kerja yang lebih panjang umumnya memiliki tingkat keterampilan teknis yang lebih baik, efisiensi lebih tinggi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman bukan sekadar lamanya masa kerja, tetapi juga sarana pembentukan kompetensi yang lebih komprehensif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi (Osei et al., 2021; Nugraha & Kurniawan, 2021).

Dalam konteks organisasi publik, terutama yang memiliki tugas teknis dan administratif yang kompleks seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR), pengalaman kerja menjadi faktor yang sangat strategis. Kompleksitas birokrasi, variasi tugas pelayanan publik, serta tuntutan proyek infrastruktur yang berskala besar menuntut adanya pegawai yang tidak hanya berpengalaman secara administratif, tetapi juga memiliki keterampilan praktis, pengetahuan lintas bidang, serta penguasaan teknologi modern. Oleh karena itu, pengukuran pengalaman kerja perlu dilakukan secara multidimensional. Dimensi tersebut tidak hanya terbatas pada lamanya masa kerja, tetapi juga mencakup keberagaman tugas yang pernah diemban, keterlibatan dalam proyek-proyek strategis, serta penguasaan terhadap sistem dan teknologi kerja (Rahmawati & Santosa, 2020; Al Halbusi et al., 2022).

Dengan pendekatan multidimensional, pengalaman kerja dapat diposisikan sebagai modal strategis yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pengalaman yang dikelola dengan baik mampu menciptakan pegawai yang profesional, produktif, disiplin, serta adaptif terhadap perubahan. Hal ini menjadikan pengalaman kerja bukan hanya sebagai penunjang administratif, melainkan sebagai elemen fundamental dalam strategi peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Soomro et al., 2020; Kim & Ployhart, 2018).

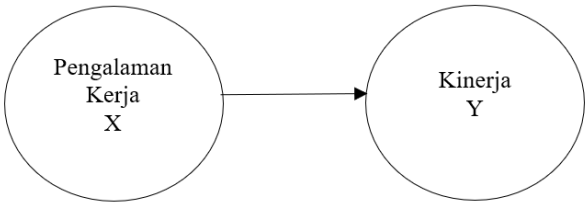
2.4. Model Penelitian

Model penelitian ini dirancang untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah ditetapkan. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja, yang dipandang sebagai salah satu faktor internal penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sementara itu, variabel dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai, yang mencerminkan pencapaian hasil kerja individu sesuai dengan standar, tanggung jawab, dan tujuan organisasi.

Hubungan antara kedua variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan pendekatan regresi linier sederhana. Pendekatan ini dipilih karena penelitian hanya melibatkan satu variabel bebas (pengalaman kerja) dan satu variabel terikat (kinerja pegawai), sehingga model regresi linier sederhana dianggap paling sesuai untuk menguji pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara konseptual, model penelitian ini berasumsi bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, baik dari aspek lama masa kerja, keberagaman penugasan, keterlibatan dalam proyek strategis, maupun penguasaan teknologi, maka

semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dapat dicapai. Dengan demikian, arah hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai diprediksi positif.



Sumber: Data diolah peneliti

Gambar 1. Model Penelitian

Model ini tidak hanya memberikan landasan kuantitatif dalam menganalisis pengaruh pengalaman kerja, tetapi juga diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang relevan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan teori dan konsep kontemporer dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengalaman kerja sebagai salah satu determinan kinerja pegawai.

Secara konseptual, pengalaman kerja dapat dipahami sebagai akumulasi keterampilan, pengetahuan, serta pemahaman yang diperoleh individu dari keterlibatan langsung dalam tugas-tugas pekerjaan. Work experience bukan hanya diukur dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari keragaman tugas, kompleksitas tanggung jawab, serta keterlibatan dalam penguasaan teknologi organisasi (Mutalib & Yusof, 2021). Perspektif ini menegaskan bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi strategis dalam membentuk kompetensi serta perilaku kerja yang efektif.

Dalam kaitannya dengan manajemen kinerja, pengalaman kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kemampuan pegawai dalam memenuhi standar kerja organisasi. Melalui pengalaman, individu memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap alur kerja, kemampuan mengantisipasi hambatan, serta keterampilan mengembangkan solusi yang efisien berdasarkan pembelajaran dari situasi sebelumnya. Dengan demikian, semakin luas cakupan pengalaman kerja yang dimiliki, semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja (Rakhman, et al., 2020).

Dari perspektif pengembangan modal manusia (*human capital development*), pengalaman kerja merupakan bentuk investasi non-finansial yang memperkuat daya saing individu maupun organisasi.

Akumulasi pengalaman relevan berfungsi meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai melalui penguasaan keterampilan teknis, pemahaman prosedural, serta kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Kurniawan & Fadhilah, 2022). Selain itu, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap aspek psikologis dan sosial pegawai, termasuk peningkatan kepercayaan diri, kedisiplinan, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta pembentukan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Seperti ditegaskan oleh Osei et al. (2021), semakin panjang dan beragam pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, semakin besar kecenderungan individu tersebut untuk menunjukkan profesionalisme, loyalitas, serta kesiapan dalam menjalankan peran organisasional. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat diposisikan sebagai salah satu determinan utama kinerja pegawai baik di sektor publik maupun swasta.

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H_0 = Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari.

H_1 = Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, keberadaan populasi dan sampel merupakan aspek yang sangat krusial karena menentukan validitas serta keterandalan hasil penelitian. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019), populasi bukan hanya terbatas pada jumlah orang, melainkan mencakup seluruh elemen yang memiliki sifat atau atribut sesuai dengan fokus penelitian. Dengan demikian, penentuan populasi harus didasarkan pada kriteria yang relevan dengan variabel yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Batang Hari, yang berjumlah 89 orang. Seluruh pegawai tersebut mencakup pejabat struktural, pejabat fungsional, serta staf pelaksana yang terlibat langsung dalam kegiatan teknis maupun administratif organisasi. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka merupakan aktor utama dalam pelaksanaan program, proyek, serta pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab Dinas PUTR, sehingga persepsi, pengalaman kerja, dan kinerja mereka sangat relevan untuk diteliti.

Sehubungan dengan jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh

(*total sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan kata lain, semua individu yang termasuk dalam populasi otomatis dijadikan responden tanpa melakukan pemilihan secara acak atau berdasarkan kriteria tertentu.

Penggunaan sampling jenuh memiliki beberapa alasan metodologis. Pertama, jumlah populasi hanya terdiri dari 89 orang sehingga masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Kedua, seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang homogen dan relevan dengan variabel penelitian, yaitu pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pandangan Arikunto (2018) yang menyatakan bahwa apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 orang, maka lebih baik dijadikan sampel secara keseluruhan untuk menghindari bias representasi.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 89 responden, sama dengan jumlah populasi. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUTR Kabupaten Batang Hari. Selain itu, penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dapat meningkatkan akurasi data, memperkuat generalisasi internal, serta memberikan dasar empiris yang lebih solid bagi penarikan kesimpulan penelitian.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu variabel independen (pengalaman kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Kedua variabel ini dioperasionalisasikan berdasarkan teori dan indikator yang telah dirumuskan oleh para ahli, serta diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

Pengalaman kerja (X) didefinisikan sebagai akumulasi keterampilan, pengetahuan, serta pemahaman yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu lama masa kerja yang mencerminkan durasi keterlibatan pegawai dalam organisasi, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang menunjukkan kemampuan teknis dalam menjalankan prosedur kerja (Agyemang & Boateng, 2019; Khan et al., 2021; Opute et al., 2020). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1–5 mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Sementara itu, kinerja pegawai (Y) dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar, tanggung jawab, serta periode waktu yang telah ditentukan. Variabel ini mencakup aspek kualitas hasil pekerjaan, kuantitas output yang dihasilkan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kedisiplinan dalam menaati aturan dan etika kerja, serta kemampuan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan (Hasibuan, 2017; Buil et al., 2019; Santos et al., 2021). Sama halnya dengan variabel pengalaman kerja, pengukuran kinerja pegawai dilakukan menggunakan skala Likert 1–5 yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Kuesioner dipilih karena merupakan instrumen yang efektif untuk memperoleh data primer secara sistematis, terstruktur, dan dapat menjangkau seluruh responden dengan standar pertanyaan yang sama. Melalui kuesioner, peneliti dapat menggali informasi mengenai persepsi, pengalaman, serta evaluasi responden terhadap variabel penelitian, yaitu pengalaman kerja dan kinerja pegawai.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator operasional dari masing-masing variabel. Pertanyaan diberikan dalam bentuk skala Likert, sehingga responden dapat memberikan penilaian secara kuantitatif yang memudahkan proses analisis data dengan metode statistik. Instrumen ini juga dipilih karena mampu menghasilkan data yang relatif objektif, efisien dalam waktu, serta mudah untuk diolah dan diuji validitas maupun reliabilitasnya.

Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik sensus, karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Populasi penelitian berjumlah 89 orang pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari, terdiri dari pejabat struktural, pejabat fungsional, dan staf pelaksana. Dengan menggunakan sensus, peneliti dapat memastikan bahwa data yang terkumpul merepresentasikan keseluruhan populasi tanpa adanya kesenjangan representasi. Hal ini sekaligus memperkuat validitas internal penelitian, karena tidak ada individu dalam populasi yang terlewat dari proses pengumpulan data.

Melalui kombinasi antara metode survei dengan penyebaran kuesioner dan pendekatan sensus, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih komprehensif, akurat, serta dapat digunakan sebagai dasar empiris yang kuat untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4. Metode Analisis

Regresi linier sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Model ini memprediksi besarnya

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan:

Y=a+bX+e

di mana Y adalah variabel dependen, X adalah variabel independen, a adalah intercept (nilai Y ketika X=0), b adalah koefisien regresi yang menunjukkan perubahan rata-rata Y untuk setiap kenaikan satu satuan X, dan e adalah error atau residu. Model ini populer karena sederhana dan efektif dalam menjelaskan hubungan linier antara variabel dalam penelitian kuantitatif (Gujarati & Porter, 2009).

Uji *t* digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis yang diuji adalah:

H_o: koefisien regresi $b = 0$ (tidak ada pengaruh)

H_1: koefisien regresi $b \neq 0$ (ada pengaruh signifikan)

Statistik uji *t* dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{b}{SE_b}$$

SE_b adalah *standard error* dari koefisien regresi. Nilai *t hitung* kemudian dibandingkan dengan *t tabel* pada tingkat signifikansi (α = 0,05) dengan derajat kebebasan df=n−2df = n - 2df=n−2. Jika *t hitung* lebih besar dari *t tabel*, maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Wooldridge, 2016).

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilainya berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi Y; sebaliknya, jika mendekati 0, model kurang mampu menjelaskan variasi Y. Rumusnya adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = 1 - \frac{SSE}{SST}$$

dengan SSR = *Sum of Squares Regression* (variasi yang dijelaskan oleh model), SST = *Total Sum of Squares* (total variasi), dan SSE = *Sum of Squares Error* (variasi yang tidak dapat dijelaskan). Dengan demikian, R2R^2R2 menggambarkan sejauh mana kekuatan hubungan linier antara variabel independen dan dependen dalam model (Montgomery, Peck, & Vining, 2012).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen kuesioner terstruktur. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu pengalaman kerja dan kinerja pegawai, dengan skala pengukuran Likert yang memuat lima pilihan jawaban mulai dari *sangat tidak setuju* hingga *sangat setuju*.

Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Batang Hari, yang terdiri atas pejabat struktural, pejabat fungsional, serta staf pelaksana. Pemilihan responden didasarkan pada keterlibatan langsung mereka dalam pelaksanaan tugas teknis, administratif, maupun kegiatan proyek infrastruktur yang menjadi tanggung jawab dinas. Dengan demikian, responden memiliki pengalaman dan wawasan yang relevan untuk memberikan data akurat terkait variabel yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan dalam periode tertentu dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden di lingkungan kerja Dinas PUTR Kabupaten Batang Hari. Seluruh kuesioner yang telah dikumpulkan kemudian diperiksa kelengkapan dan konsistensinya sebelum diolah menjadi data kuantitatif.

4.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang akan dijelaskan dalam penelitian ini terdiri atas jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian. Hasil pengolahan data analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel Statistik Deskriptif:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja	89	27.00	44.00	33.89	4.52
Kinerja	89	33.00	50.00	38.52	4.39
Valid N (listwise)	89				

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Tabel 1. Statistik Deskriptif menunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap data penelitian, variabel Pengalaman Kerja yang diukur dari 89 responden menunjukkan nilai minimum sebesar 27,00 dan nilai maksimum sebesar 44,00. Rata-rata (mean) pengalaman kerja adalah 33,90 dengan standar deviasi sebesar 4,53. Nilai rata-rata ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memiliki tingkat pengalaman kerja yang berada pada kategori menengah-tinggi, dengan variasi antarindividu yang relatif moderat sebagaimana tercermin dari nilai standar deviasinya.

Sementara itu, variabel Kinerja memiliki nilai minimum sebesar 33,00 dan maksimum sebesar 50,00, dengan nilai rata-rata sebesar 38,53 dan standar deviasi sebesar 4,40. Rata-rata kinerja ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas PUTR Kabupaten Batang Hari memiliki kinerja yang cenderung baik, meskipun masih terdapat variasi antarresponden yang cukup signifikan. Kedua variabel memiliki jumlah data valid sebanyak 89, yang berarti tidak terdapat data hilang

(*missing value*) pada proses pengumpulan data. Informasi ini memperkuat validitas hasil analisis karena seluruh responden dalam populasi memberikan jawaban lengkap pada kuesioner penelitian.

4.3. Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 2. Hasil Uji Statistik Regression, persamaan model yang diperoleh adalah Y=13,410+0,741X.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Regression

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.410	2.303		5.824	.000
	pengalaman_kerja	.741	.067	.763	11.004	.000

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Adapun interpretasi koefisien regresi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 13,410 memiliki arti bahwa ketika variabel pengalaman kerja berada pada nilai nol, maka kinerja pegawai tetap diprediksi berada pada tingkat dasar sebesar 13,410. Nilai ini mencerminkan adanya faktor-faktor lain di luar pengalaman kerja yang tetap memengaruhi tingkat kinerja pegawai, sehingga meskipun seseorang tidak memiliki pengalaman kerja, ia masih dapat menunjukkan tingkat kinerja tertentu berdasarkan aspek lain, seperti motivasi, pendidikan formal, atau dukungan organisasi. Dengan kata lain, konstanta menggambarkan baseline performance pegawai yang menjadi titik awal sebelum mempertimbangkan kontribusi pengalaman kerja
2. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (b) sebesar 0,741 menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengalaman kerja akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja pegawai sebesar 0,741 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan. Koefisien yang bernilai positif ini menegaskan bahwa pengalaman kerja berperan sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja, di mana semakin tinggi pengalaman yang dimiliki pegawai, baik dari segi lama bekerja, variasi tugas, maupun keterlibatan dalam proyek, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan konsep human capital yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan bentuk investasi dalam diri individu yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, implikasi praktis dari interpretasi koefisien regresi ini adalah perlunya instansi pemerintah, khususnya Dinas PUTR Kabupaten Batang Hari, untuk mengelola pengalaman kerja pegawainya secara strategis melalui program rotasi, pelibatan dalam proyek-proyek strategis, serta pelatihan berbasis pengalaman, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat dioptimalkan.

4.4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), diperoleh nilai t hitung sebesar 11,004 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Interpretasi dari temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan pengalaman sebagai salah satu bentuk modal manusia (human capital), di mana akumulasi pengalaman mampu memperkaya pengetahuan, keterampilan teknis, serta memperkuat intuisi dalam penyelesaian tugas. Dengan pengalaman yang lebih panjang, pegawai cenderung memiliki tingkat pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja, mampu mengambil keputusan lebih tepat, serta lebih efisien dalam mengelola waktu dan sumber daya yang tersedia.

Selain itu, temuan ini juga menegaskan relevansi pengalaman kerja sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik. Di lingkungan birokrasi seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR), kompleksitas pekerjaan yang melibatkan aspek teknis, administratif, dan koordinasi lintas sektor menuntut adanya pegawai dengan pengalaman kerja yang mumpuni.

4.5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu menjelaskan sebesar 58,2% variasi atau perubahan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari. Sementara itu, sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun faktor pribadi pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763[a]	.582	.577	2.86016

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,577 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, proporsi kontribusi pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai tetap tinggi, yaitu 57,7%. Hal ini memperkuat temuan bahwa pengalaman kerja memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi.

4.5. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari. Nilai *t* hitung sebesar 11,004 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05) mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini berarti, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maghfirah et al. (2021), Yatuna et al. (2024), serta Erwanto et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, baik dalam aspek kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,741 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor pengalaman kerja akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,741 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Ini menegaskan peran penting pengalaman kerja dalam membentuk keterampilan teknis, ketepatan pengambilan keputusan, serta kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu menjelaskan 58,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 41,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi individu, dan dukungan organisasi.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengalaman kerja bukan hanya terkait dengan lama masa kerja, tetapi juga mencakup keragaman penugasan, keterlibatan dalam proyek strategis, dan penguasaan teknologi kerja yang relevan. Dalam konteks Dinas PUTR, pengalaman kerja yang kaya memungkinkan pegawai lebih cepat memahami prosedur, menyelesaikan permasalahan teknis, dan menjaga kualitas hasil pekerjaan di tengah kompleksitas proyek infrastruktur.

Secara praktis, hasil ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Pembinaan pengalaman kerja secara terstruktur melalui rotasi penugasan, pelibatan dalam berbagai jenis proyek, dan peningkatan kompetensi teknis menjadi strategi yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen Dinas PUTR perlu merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang mempertimbangkan dimensi pengalaman kerja sebagai salah satu faktor strategis dalam pencapaian target pelayanan publik dan pembangunan daerah.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja pegawai, baik ditinjau dari lama masa kerja, keragaman penugasan, keterlibatan dalam proyek strategis, maupun penguasaan teknologi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya sebagai dasar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada sektor publik.

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis, yang dapat dijadikan acuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat landasan konseptual dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran pengalaman kerja sebagai salah satu bentuk modal manusia (*human capital*) yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan penelitian ini juga menegaskan relevansi model pengalaman kerja multidimensional meliputi lama kerja, variasi penugasan, keterlibatan proyek strategis, serta penguasaan teknologi dalam menjelaskan kinerja pegawai pada organisasi publik. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik, sekaligus membuka ruang untuk kajian lanjutan yang memasukkan faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini memiliki implikasi langsung bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Dinas PUTR Kabupaten Batang Hari. Pertama, pengalaman kerja terbukti sebagai faktor strategis yang berkontribusi pada peningkatan kinerja, sehingga manajemen perlu merancang kebijakan pengembangan pegawai berbasis pengalaman, seperti program rotasi kerja, pelibatan dalam proyek infrastruktur berskala

besar, maupun pelatihan berbasis teknologi. Kedua, pengalaman kerja dapat dijadikan salah satu indikator penting dalam sistem penempatan jabatan, perencanaan karier, serta pemberian insentif, sehingga tercipta sistem penghargaan yang lebih adil dan berbasis kinerja. Ketiga, implikasi penelitian ini juga dapat mendukung reformasi birokrasi daerah dengan menempatkan pengelolaan pengalaman kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kapasitas kelembagaan yang lebih profesional, adaptif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis berupa penguatan teori dan literatur, tetapi juga menawarkan implikasi praktis yang dapat diimplementasikan secara nyata oleh pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Partisipasi aktif dalam setiap penugasan, sikap terbuka terhadap pembelajaran baru, serta kemauan untuk menguasai teknologi dan metode kerja terkini menjadi kunci untuk menjaga sekaligus meningkatkan kinerja. Ketiga, pemerintah daerah perlu menempatkan pengalaman kerja sebagai indikator penting dalam perencanaan kebutuhan pegawai, penempatan jabatan, maupun pemberian penghargaan. Pengakuan terhadap nilai strategis pengalaman kerja ini dapat mendorong terciptanya sistem insentif yang lebih adil dan berbasis pada kinerja nyata. Keempat, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja di sektor publik. Selain itu, pendekatan penelitian campuran (*mixed methods*) juga dapat dipertimbangkan guna memperkaya hasil analisis melalui kombinasi data kuantitatif dan kualitatif.

Penelitian ini tentu tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan yang perlu dicatat agar dapat menjadi bahan perbaikan pada studi-studi mendatang. Pertama, penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel bebas, yakni pengalaman kerja, sehingga faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja, belum ditelaah secara lebih mendalam. Kedua, desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana, sehingga hubungan yang lebih kompleks, termasuk interaksi antarvariabel, belum dapat tergambar secara menyeluruh. Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan teknik self-report, yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden, misalnya kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap aman atau sesuai ekspektasi peneliti. Keempat, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Batang Hari, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke instansi lain atau daerah dengan karakteristik yang berbeda. Kelima, keterbatasan waktu penelitian membuat peneliti tidak dapat melakukan observasi jangka panjang untuk menilai dinamika perubahan kinerja pegawai seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja. Dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan ini, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan ruang lingkup kajian agar memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

Agyemang, C. B., & Boateng, E. A. (2019). Work experience and its impact on employee performance: Evidence from Ghana. *International Journal of Business and Management, 14*(3), 44–54. https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n3p44

Al Halbusi, H., Williams, K., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2022). Impact of employee training on organizational performance: A review and research agenda. *Sustainability, 14*(1), 492. https://doi.org/10.3390/su14010492

Al-Dhaafri, H. S., & Alosani, M. S. (2020). The impact of total quality management and organizational culture on employees' performance. *International Journal of Quality & Reliability Management, 37*(7), 1120–1136. https://doi.org/10.1108/IJQRM-09-2019-0314

Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Asaloei, W., Prasetyo, Z. K., & Putra, A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 16*(1), 45–58. https://doi.org/10.33510/jmb.v16i1.5013

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement, and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management, 77,* 64–75. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014

Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, R., Sari, N., & Wibowo, D. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik, 17*(2), 102–115. https://doi.org/10.33510/jap.v17i2.4567

Khan, N., Khan, A. N., Moin, M. F., & Pitafi, A. H. (2021). A review of work experience and employee performance: Future research agenda. *Frontiers in Psychology, 12,* 708137. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.708137

Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2018). The strategic value of selection practices: Antecedents and

consequences of firm-level selection practice usage. *Academy of Management Journal, 61*(1), 46–66. https://doi.org/10.5465/amj.2015.1230

Kurniawan, D., & Fadhilah, R. (2022). The impact of work experience and competence on employee performance in manufacturing companies. *International Journal of Social and Management Studies, 3*(2), 76–84. https://doi.org/10.5555/ijosmas.2022.3.2.76

Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2012). *Introduction to Linear Regression Analysis* (5th ed.). Wiley. https://doi.org/10.1002/9781118093926

Mutalib, H. A., & Yusof, M. (2021). Work experience and job performance among public sector employees in Malaysia. *Journal of Management and Marketing Review, 6*(1), 18–25. https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.1(3)

Nugraha, R., & Kurniawan, D. T. (2021). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 7*(2), 245–257. https://doi.org/10.31843/jmbi.v7i2.271

Opute, A. P., Irene, B., & Iwu, C. G. (2020). Tourism service and experience economy: The importance of employees' work experience in the era of COVID-19. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 9*(5), 1144–1158. https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-67

Osei, A., Darko, L. D., & Agyapong, A. (2021). Examining the impact of work experience on job performance: Evidence from Ghana's public sector. *Public Organization Review, 21*(2), 305–320. https://doi.org/10.1007/s11115-020-00479-3

Putri, D. K., & Sunaryo, W. (2022). Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 10*(2), 185–196. https://doi.org/10.14710/jiap.2022.185-196

Rahmawati, A., & Santosa, T. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi, 22*(3), 167–176. https://doi.org/10.34208/jeba.v22i3.879

Rakhman, A., Pramono, R., & Saptono, A. (2020). The effect of work experience and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research, 9*(2), 4857–4861. https://doi.org/10.5281/zenodo.3755113

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management* (10th ed.). Pearson Education.

Santos, S. C., Caetano, A., & Tavares, S. M. (2021). Linking work engagement to performance: The role of job crafting and performance goal orientation. *Journal of Vocational Behavior, 126,* 103563. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103563

Soomro, B. A., Shah, N., & Mangi, S. (2020). Factors affecting the performance of public sector organizations: Moderating role of organizational culture. *Cogent Business & Management, 7*(1), 1728940. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1728940

Sudiarditha, I. K., & Prasetyo, A. (2019). The influence of work experience, work motivation, and organizational culture on employee performance. *International Journal of Business and Management Invention, 8*(3), 53–59. https://doi.org/10.35629/8028-0803053059

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (6th ed.). Cengage Learning.

Yatuna, A., Hasiru, R., Ardiansyah, M., Panigoro, M., & Sudirman. (2024). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12*(3), 500–512. https://doi.org/10.5555/jeb.2024.12.3.500