

Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tim Pendamping Keluarga (TPK) Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada TPK di Kabupaten Kudus)

Yosie Aries¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
yosiearies@gmail.com

Kertati Sumekar²

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
yosiearies@gmail.com

Sutono³

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
yosiearies@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Tim Pendamping Keluarga (TPK) di Kabupaten Kudus, dengan kompetensi sebagai variabel intervening. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena di lapangan yang menunjukkan masih adanya berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas TPK, terutama terkait adaptasi lapangan, kesenjangan kompetensi, ketidaksempurnaan pelatihan, serta ketidakseimbangan pengalaman kerja antar anggota TPK. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan AMOS. Sampel penelitian berjumlah 132 responden yang dipilih menggunakan teknik proportional sampling dari total populasi TPK sebanyak 1.962 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Pelatihan dan pengalaman kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja TPK. Kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta mampu menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja TPK.

Kata Kunci

Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja Tim Pendamping Keluarga.

PENDAHULUAN

Stunting masih menjadi salah satu permasalahan kesehatan masyarakat yang mendapat perhatian serius dalam agenda pembangunan nasional. Upaya percepatan penurunan stunting dilakukan melalui pendekatan intervensi spesifik dan sensitif yang melibatkan berbagai sektor, termasuk peran aktif masyarakat. Salah satu bentuk

implementasi kebijakan tersebut adalah pembentukan Tim Pendamping Keluarga (TPK) yang bertugas melakukan pendampingan kepada keluarga berisiko stunting.

Tim Pendamping Keluarga (TPK) di Kabupaten Kudus pada tahun 2025 bertugas melakukan pendampingan terhadap keluarga berisiko stunting, dengan anggota yang terdiri dari bidan atau tenaga medis, kader PKK, dan kader KB. TPK melakukan kunjungan ke keluarga sasaran seperti calon pengantin, ibu hamil, ibu nifas, dan keluarga dengan balita untuk memberikan edukasi dan pemantauan kesehatan. Tugas dan Fungsi TPK memberikan pendampingan kepada keluarga sasaran, terutama yang berisiko stunting, melalui kunjungan rumah. Edukasi: TPK memberikan edukasi tentang pentingnya pencegahan stunting, kesehatan ibu dan anak, serta gizi.

Masalah terkait kinerja bisa bervariasi dari setiap organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wirawan (2018) bahwa masalah yang lazim ditemukan di sebuah organisasi diantaranya adalah pegawai yang belum keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, atau tidak mendapatkan pelatihan yang memadai di tempat kerja (Bulutie et al., 2025).

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Dessler, (2020:65) Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada, mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Ini merupakan usaha terencana untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan agar mampu bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan organisasi. Dengan pelatihan kerja yang mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan pelatihan para pegawai akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan (Lestari & Putri, 2024).

Namun demikian, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang melatarbelakangi studi ini. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja pada sektor formal seperti perusahaan swasta atau instansi pemerintahan, sementara penelitian yang secara spesifik meneliti kinerja Tim Pendamping Keluarga dalam konteks program percepatan penurunan stunting masih terbatas.

Kedua, penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh langsung pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja, tanpa menguji peran kompetensi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan tersebut. Padahal, secara teoritis, pelatihan dan pengalaman tidak serta-merta meningkatkan kinerja tanpa terlebih dahulu membentuk kompetensi individu.

Ketiga, belum banyak penelitian yang mengkaji model hubungan pelatihan, pengalaman, kompetensi, dan kinerja secara simultan dalam konteks organisasi berbasis komunitas seperti TPK yang memiliki karakteristik kerja lapangan, pendekatan interpersonal, dan pelayanan sosial.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi empiris dalam menjelaskan bagaimana pelatihan dan pengalaman memengaruhi kompetensi serta implikasinya terhadap kinerja TPK di Kabupaten Kudus. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan peningkatan kapasitas TPK guna mendukung efektivitas program percepatan penurunan stunting.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Empowerment Theory*) Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui *employee involvement*, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Setiap pegawai memiliki potensi untuk terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaan dan pembuatan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan itu.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lainnya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan terhadap pegawai yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan pegawai (Simamora, 2020:342)

Pengalaman bekerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu sesuai dengan pengalaman yang ia miliki (Hasibuan, 2021:68). Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui masa kerja, pelatihan, serta tanggung jawab tugas pada pekerjaan sebelumnya. Ini merupakan indikator senioritas (*length of service*), kompetensi, dan tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas tertentu yang dapat meningkatkan kinerja, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja (Tsauri, 2024:251). Kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai keahlian (*expertise*) atau kemampuan (*capability*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka, namun merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pengetahuan/pemahaman, tindakan nyata, serta proses mental yang terjadi dalam bidang tertentu (Suryanto et al., 2017).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2018:480).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya dalam periode tertentu. Kinerja mencakup pencapaian target, produktivitas, serta perilaku nyata dalam organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari kemampuan, kompetensi, dan motivasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai mengacu pada hubungan kausal positif di mana program pelatihan secara sistematis meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Pelatihan berfungsi sebagai intervensi organisasi yang mentransfer kompetensi eksplisit (teori) dan implisit (praktik), sehingga mengubah input individu menjadi output performa yang lebih efektif.

Semakin lama dan beragam pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi peluang untuk meningkatkan kompetensinya, baik dari sisi keterampilan teknis, pengetahuan, maupun perilaku kerja. Spencer (2019:93), kompetensi individu dapat dibentuk dan dikembangkan melalui pengalaman kerja yang konsisten. Pengalaman kerja membangun kompetensi melalui pembelajaran tacit, di mana pegawai belajar dari kesalahan, adaptasi situasi, dan pengulangan tugas, menghasilkan peningkatan kecakapan yang lebih dalam dibanding pelatihan formal saja. Semakin panjang masa kerja, semakin kaya pengalaman yang dimiliki, sehingga kompetensi meningkat

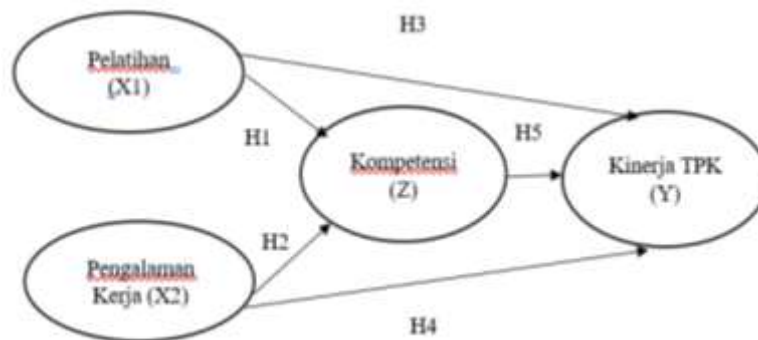
Kasmir (2019:65) menyatakan bahwa jika pegawai mendapatkan pelatihan yang baik dan pengembangan karir yang lancar maka kinerja akan meningkat. Pelatihan-pelatihan tepat guna yang dilakukan oleh organisasi, maka akan berdampak pada prestasi kerja pegawai, sehingga memiliki kinerja kerja yang tinggi. Tujuan umum kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai mengacu pada hubungan positif di mana program pelatihan secara langsung meningkatkan kemampuan, motivasi, dan produktivitas pegawai melalui peningkatan keterampilan kerja yang relevan.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pegawai berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan pegawai (Waroi et al., 2024). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai mengacu pada hubungan positif di mana akumulasi masa kerja dan paparan tugas nyata secara langsung meningkatkan efisiensi, keahlian, dan hasil kerja individu. Pengalaman kerja membentuk kebiasaan kerja optimal melalui pembelajaran dari pengulangan, kesalahan, dan adaptasi, sehingga pegawai berpengalaman lebih cepat menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi dibanding pemula. Semakin panjang pengalaman, semakin luas wawasan dan keterampilan.

Komitmen organisasi adalah derajat seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Mowday et al., 2019). Komitmen organisasi diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh pegawai oleh organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil dari olah pikiran dan tenaga seorang pegawai dari tugas yang mereka lakukan yang dapat diukur, dilihat,

atau dihitung dalam jumlah. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diteliti oleh Hery Erdi dkk (2022) dengan hasil temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengetahuan tentang prosedur kerja membantu pegawai menjadi lebih terstruktur dalam mengambil keputusan, sedangkan konsistensi dalam menyelesaikan tugas meningkatkan motivasi dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan mendapat nilai paling rendah, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal kedisiplinan dan penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, diperlukan pemberian penghargaan dan dorongan motivasi agar pegawai lebih menunjukkan rasa tanggung jawabnya (Vania et al., 2025).



Sumber: Meha et al (2024); Alamsah & Sugiono (2025)

Gambar 1. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tim Pendamping Keluarga (TPK) Dengan Kompetensi Variabel *Intervening* (Studi kasus TPK di Kabupaten Kudus)

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

H₂ : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

H₃ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja TPK

H₄ : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja TPK.

H₅ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja TPK

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel dalam hal ini menguji pengaruh variabel eksogen pelatihan dan pengalaman terhadap variabel endogen kinerja Tim

Pendamping Keluarga (TPK) dan variabel intervening kompetensi. Objek penelitian ini dilakukan pada TPK di Kabupaten Kudus dilakukan selama 3 bulan setelah judul disetujui.

Populasi dan Sampel

Populasi mencakup totalitas subjek, mulai dari orang, benda, perusahaan, hingga gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Tim Pendamping Keluarga (TPK) di Kabupaten Kudus sebanyak 1962 orang dari 9 Kecamatan di Kabupaten Kudus

Sampel merupakan bagian terkecil dari suatu populasi (Umar, 2018). Analisis SEM mensyaratkan jumlah sampel yang sesuai adalah 100-200 dan tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel, pedomannya adalah 5-10 *observed* kali jumlah indikator (Hair, 2019). Penelitian ini, jumlah seluruh indikator 22, maka jumlah sampel yang diambil = 6×22 indikator = 132 orang. Sampel 132 responden diambil dengan teknik *proportional sampling* yakni sampel diambil dari setiap subkelompok (strata) dalam populasi dengan proporsi yang sama dengan proporsi subkelompok tersebut dalam populasi.

Definisi Operasional Variabel

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus dan teknik pelaksanaan kerja supaya meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan tertentu. Indikator pelatihan adalah sebagai berikut ini (Darmawan et al., 2025) (Alamssah & Sugiono, 2025)

- 1) Kesesuaian materi
- 2) Kualitas instruktur
- 3) Jenis Pelatihan
- 4) Tujuan Pelatihan
- 5) Metode Yang Digunakan
- 6) Efektivitas pelatihan

Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi (Hasibuan, 2021:68). Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut ini (Kitta et al., 2023) (Yatuna, 2025) (Liaran et al., 2024)

- 1) Banyaknya tugas yang pernah dikerjakan
- 2) Lama waktu/ masa kerja.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
- 4) Menguasai informasi berkaitan tugas
- 5) Menguasai cara melaksanakan pekerjaan

Kompetensi

Kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai keahlian (*expertise*) atau kemampuan (*capability*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka, namun merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pengetahuan/pemahaman, tindakan nyata, serta proses mental yang terjadi dalam bidang tertentu (Suryanto et al., 2017:63). Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut : (Yatuna et al., 2025) (Vania et al., 2025)

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap
- 4) Nilai
- 5) Etika

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:63). Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut : (Yatuna, 2025) (Darmawan et al., 2025)

- 1) Hasil kerja
- 2) Kemandirian
- 3) Inisiatif
- 4) Adaptasi
- 5) Kerjasama
- 6) Ketepatan waktu

Analisis data

Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik analisis statistik multivariat tingkat lanjut yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur untuk menguji hubungan kompleks antara variabel laten (tidak terukur langsung) dan indikatornya secara simultan. Menurut para ahli, SEM digunakan untuk membangun model teoretis dan menguji hubungan kausalitas, dengan keunggulan utama mampu memperhitungkan kesalahan pengukuran (*error*).

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor $\geq 0,50$. Pada tahap awal, dua indikator tidak memenuhi kriteria, yaitu X1_6 (0,476) dan X2_1 (0,458), sehingga dikeluarkan dari model. Setelah eliminasi, seluruh indikator memiliki loading factor antara 0,709–0,840 dan dinyatakan valid.

Dengan demikian, seluruh konstruk Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Kinerja TPK telah memenuhi syarat *convergent validity* dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE seluruh variabel berada di atas 0,50, yaitu:

- Pelatihan = 0,546
- Pengalaman Kerja = 0,591
- Kompetensi = 0,563
- Kinerja TPK = 0,612

Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas konvergen yang baik.

c. Discriminant Validity

Discriminant validity diuji menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*. Secara umum, nilai akar AVE masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Meskipun terdapat korelasi tinggi antara Kompetensi dan Kinerja TPK (0,924), hubungan tersebut masih dapat diterima secara teoritis karena keduanya memiliki keterkaitan konseptual yang kuat dalam konteks kinerja organisasi lapangan.

Dengan demikian, model masih memenuhi kriteria *discriminant validity* secara memadai.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Construct Reliability* (CR) menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai CR > 0,70:

- Pelatihan = 0,857
- Pengalaman Kerja = 0,853
- Kompetensi = 0,866
- Kinerja TPK = 0,904

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan *reliabel*.

Evaluasi Asumsi SEM

a. Normalitas

Uji normalitas menunjukkan bahwa secara multivariat data berdistribusi normal dengan nilai critical ratio sebesar 1,792 (< 2,58). Meskipun terdapat beberapa nilai skewness univariat yang melewati batas $\pm 2,58$, kondisi tersebut masih dapat ditoleransi karena tidak memengaruhi normalitas multivariat secara keseluruhan.

b. Outliers

Nilai Mahalanobis d-squared tertinggi sebesar 51,592, lebih kecil dari nilai chi-square tabel (54,05; df = 26; p = 0,001). Dengan demikian, tidak terdapat multivariate outliers dalam data.

c. Multicollinearity

Nilai determinan sample covariance matrix mendekati nol, yang mengindikasikan adanya korelasi tinggi antar variabel. Namun, berdasarkan hasil model fit dan estimasi parameter yang stabil, kondisi ini masih dapat diterima dalam model.

Analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Hasil pengujian Full Measurement Model Tahap Revisi menunjukkan model memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik:

- *Chi-Square* = 113,239

- *Probability* = 0,999
- RMSEA = 0,000
- GFI = 0,923
- AGFI = 0,901
- CMIN/DF = 0,690
- TLI = 1,042
- CFI = 1,000

Seluruh indeks goodness of fit memenuhi kriteria kelayakan model, sehingga model pengukuran dinyatakan fit dan layak dilanjutkan ke analisis struktural.

Analisis Model Struktural (Structural Model)

Persamaan Struktural

Model struktural menghasilkan persamaan sebagai berikut:

Persamaan 1 (Kompetensi):

$$Z = 0,274X_1 + 0,655X_2$$

$$R^2 = 0,626$$

Artinya, 62,6% variasi kompetensi dijelaskan oleh pelatihan dan pengalaman kerja.

Persamaan 2 (Kinerja TPK):

$$Y = 0,126X_1 + 0,266X_2 + 0,663Z$$

$$R^2 = 0,895$$

Sebesar 89,5% variasi kinerja TPK dijelaskan oleh pelatihan, pengalaman kerja, dan kompetensi.

Koefisien terbesar terdapat pada jalur Kompetensi → Kinerja TPK (0,663), menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Critical Ratio* ($CR > 1,96; \alpha = 0,05$).

Tabel 1. Nilai *Critical Ratio*

Hubungan	CR	<i>p-value</i>	Keputusan
Pelatihan → Kompetensi	3,192	0,001	Signifikan
Pengalaman Kerja → Kompetensi	6,534	0,000	Signifikan
Pelatihan → Kinerja	1,986	0,047	Signifikan
Pengalaman Kerja → Kinerja	2,849	0,004	Signifikan
Kompetensi → Kinerja	5,516	0,000	Signifikan

Seluruh hipotesis penelitian diterima.

Kompetensi terbukti menjadi variabel yang paling kuat memengaruhi kinerja TPK.

Pengaruh Tidak Langsung (*Mediating Effect*)

Hasil analisis menunjukkan:

Tabel 2. *Mediating Effect*

Variabel	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>
Pelatihan → Kinerja	0,126	0,181	0,307

Pengalaman → Kinerja	0,266	0,434	0,700
----------------------	-------	-------	-------

Nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, sehingga kompetensi terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara:

- Pelatihan terhadap Kinerja
- Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Dengan demikian, peningkatan kinerja TPK lebih efektif dilakukan melalui penguatan kompetensi sebagai mediator utama.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi Tim Pendamping Keluarga (TPK) di Kabupaten Kudus. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai (Dessler, 2020; Noe, 2020). Pelatihan yang dirancang secara terstruktur memungkinkan individu menguasai standar kerja yang dibutuhkan organisasi.

Secara konseptual, kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang berkontribusi terhadap kinerja unggul (Spencer, 2019). Edison (2016) dan Sedarmayanti (2021) menegaskan bahwa peningkatan kompetensi tidak dapat dilepaskan dari proses pengembangan SDM yang berkelanjutan, salah satunya melalui pelatihan.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nugraha & Firman (2021), Lestari & Putri (2024), serta Meha et al. (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat literatur sebelumnya, namun memberikan konteks baru pada organisasi berbasis komunitas seperti TPK yang memiliki karakteristik semi-relawan dan berbasis pelayanan sosial. Di sinilah letak kontribusi penelitian ini terhadap *research gap*, yaitu memberikan bukti empiris bahwa pelatihan tetap efektif meningkatkan kompetensi meskipun dilakukan pada struktur kerja non-birokratis formal.

2. Pengaruh Pengalaman terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi TPK. Secara teoritis, pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran alami yang membentuk kemampuan teknis maupun non-teknis individu (Hasibuan, 2021; Mangkunegara, 2021). Gomes (2018) menjelaskan bahwa pengalaman memungkinkan pegawai memahami dinamika pekerjaan secara lebih mendalam sehingga meningkatkan kualitas kompetensinya.

Penelitian Kitta et al. (2023) serta Liaran et al. (2024) membuktikan bahwa pengalaman kerja berkontribusi signifikan terhadap pembentukan kompetensi pegawai. Hal ini diperkuat oleh temuan Yatuna et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman memperkaya kemampuan adaptasi dan pemecahan masalah dalam pelaksanaan tugas.

Dalam konteks TPK, pengalaman lapangan seperti menghadapi berbagai karakter keluarga sasaran, kondisi sosial ekonomi yang berbeda, serta kasus kesehatan yang beragam menjadi proses pembelajaran kontekstual yang memperkaya kompetensi pendamping. Temuan ini menjawab *research gap* bahwa pada organisasi berbasis pendampingan masyarakat, pengalaman empiris lapangan menjadi sumber utama pembentukan kompetensi, tidak hanya pelatihan formal.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja TPK

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja TPK. Secara teoritis, pelatihan bertujuan meningkatkan efektivitas kerja sehingga berdampak langsung pada kinerja individu maupun organisasi (Mangkunegara, 2018; Kasmir, 2019). Noe (2020) juga menegaskan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan produktivitas dan kualitas output.

Temuan ini selaras dengan penelitian Nzimakwe & Utete (2024), Shefani & Jaya (2024), serta Dewi et al. (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Alamssah & Sugiono (2025) juga menemukan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui variabel intervening seperti motivasi.

Namun, berbeda dengan penelitian di instansi birokrasi formal, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dalam konteks TPK yang bersifat sosial-komunitas tetap efektif meningkatkan kinerja meskipun struktur organisasi lebih fleksibel. Hal ini memperluas pemahaman bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada sistem formal organisasi, tetapi juga pada relevansi materi dengan kebutuhan lapangan.

4. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja TPK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja TPK. Secara teori, pengalaman meningkatkan ketepatan pengambilan keputusan, efisiensi kerja, dan kemampuan menyelesaikan masalah (Sinambela, 2018; Simamora, 2020).

Penelitian Waroi et al. (2024) dan Yatuna et al. (2025) membuktikan bahwa pengalaman kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks pelayanan publik, pengalaman memungkinkan pegawai memahami pola kerja dan dinamika organisasi sehingga mampu bekerja lebih efektif.

Pada TPK, pengalaman dalam melakukan kunjungan rumah, memberikan edukasi, dan melakukan pencatatan kesehatan keluarga berisiko stunting menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa pengalaman lapangan memiliki nilai strategis dalam organisasi berbasis pelayanan masyarakat.

5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja TPK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja TPK. Temuan ini konsisten dengan teori Spencer (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan determinan utama kinerja unggul. Mangkunegara (2021) dan

Tsauri (2024) juga menegaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (kompetensi) dan motivasi.

Penelitian Adam & Kamase (2021), Salsabilla et al. (2025), serta Vania et al. (2025) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Suryaningtyas & Oktafiani (2020) juga menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor kunci dalam peningkatan produktivitas kerja.

Dalam konteks TPK, kompetensi seperti kemampuan komunikasi interpersonal, pemahaman gizi dan kesehatan ibu-anak, serta keterampilan pendampingan menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan program pencegahan stunting. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas bahwa kompetensi berperan sebagai variabel strategis yang menjembatani pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi TPK. Selain itu, pelatihan dan pengalaman juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Kompetensi terbukti menjadi faktor kunci yang turut menentukan optimalisasi kinerja TPK. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja TPK tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan pengalaman secara terpisah, tetapi juga melalui pembentukan kompetensi sebagai variabel strategis yang menjembatani keduanya, sehingga memperkuat efektivitas pelaksanaan program percepatan penurunan stunting.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F., & Kamase, J. (2021). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(3), 132–140.
- Alamssah, & Sugiono, E. (2025). Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Kementerian Investasi/Bkpm Tahun 2023. *Edunomika*, 9(1), 1–24.
- Bandura. (2017). Coaching to enhance self-regulated learning. *Human Resource Management International Digest*, 25(4), 3–6.
- Bahri, (2019), Manajemen Sumber daya Manusia. CV Pustaka Setia., Bandung.
- Buluatie, N. W., Monoarfa, M. A. S., Tantawi, R., & Asi, L. L. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2507(February), 1–9.
- Darmawan, A., Sundjoto, & Rahayu, S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bpsdm Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis*, 07(3), 61–72.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dewi, G. A. A. L. W., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Uptd. Blk Ip Bali. *Emas*, 6(1), 141–153. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11272>
- Edison, E. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2019). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lestari, C., & Putri, T. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Impact Journal : Management Business and Finance*, 1(02), 217–225.
- Liaran, M., Ruben Tuhumena, & Liswandi Liswandi. (2024). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(1), 480–493. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1.3103>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 30, Issue 01). Remaja Rosdakarya.
- Meha, S. R., Charly, C. O., Pradana, G. I., Fikri, H., & Irsa, R. L. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 01–12. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2242>
- Notoatmojo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 49–63. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/massar/article/view/916>
- Nzimakwe, T. I., & Utete, R. (2024). Staff training and employee performance: Perspectives of the workplace. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 6(1), 80–86. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v6i1.475>
- Salsabilla, G., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi* *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(04), 239–245.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862–872. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Spencer. (2019). *Competence at Work Models For Superior Performance*. In *Jhon Wiley & Sons Inc*. Jhon Wiley & Sons Inc.
- Suryaningtyas, & Oktafiani, F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sim Polres Sidoarjo Suryaningtyas. *Journal of Economic And Business*, 1(1), 103–113.

-
- Suryanto, D., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Persepsi Pegawai Mengenai pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 3(2), 109–121.
- Syahrir, I. E., Mattalatta, & Maddatuang, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Tsauri, S. (2024). *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember Pres.
- Vania, C. N., Hamsani, & Reniati. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 714–741.
- Waroi, J., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 371–389. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.898>
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba.
- Yatuna, A., Hasiru, R., Ardiansyah, Panigoro, M., & Sudirman. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 16(2025), 39–55.
- _____, 2024, Buku Pedoman Penyusunan Tesis, UMK, Kudus.