

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA  
(PERSERO) REGIONAL IV BITUNG**

**Christiany Shyntia Tombokan <sup>1)</sup>, Shalwariza Nurtasya Irwan <sup>2)</sup>**  
Sekolah Tinggi Bisnis dan Manajemen (STBM) Dua Sudara Bitung

Correspondence		
Email: christiany.tombokan@gmail.com	No. Telp: 085696665099	
Submitted 26 Juli 2025	Accepted 29 Juli 2025	Published 30 Juli 2025

### ABSTRACT

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah pengalaman kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) regional IV Bitung. Penelitian ini mengangkat sebuah permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini, nantinya akan ditindaklanjuti terkait permasalahan tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 116 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan simple random sampling yaitu Teknik penarikan sample secara acak pada populasi yang berjumlah 90 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan pertanyaan (kusioner), alat analisis yang digunakan yaitu Uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS versi 30. Hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1) Kompetensi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) regional IV Bitung.

**Kata kunci:** Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kualitas Kerja Karyawan

### Pendahuluan

Dalam menghadapi perkembangan zaman, Perusahaan harus bertahan hidup dalam hal sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia menjadi kekuatan dalam persaingan. Selama perkembangan zaman, banyak pesaing baru dalam bisnis yang telah dijalankan sehingga persaingan akan menjadi semakin ketat. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi Perusahaan (Asep & Hasanuddin, 2022).

Pengalaman kerja menjadi faktor kualitas kerja dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung di singkat (Pelindo) merupakan sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dibidang logistic, terutama pengelolaan dan pengembangan Pelabuhan.

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Melsan (2023), PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. JATROPHA SOLUTIONS MANNA BENGKULU SELATAN, dengan hasil pengalaman kerja (sig a = 0.00 < 0.050), kemampuan kerja (sig a = 0.000 < 0.050). Serentak pengaruh yang besar terhadap pengembangan karir.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosisatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang

besifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2), terhadap variabel Y yaitu Kualitas Kerja (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2024 – November 2024.

Populasi yang akan digunakan penelitian bagi penulis adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung yang berjumlah 116 orang karyawan.

Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan Teknik penarikan sample secara acak pada populasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Dapat dilihat bahwa hasil pembagian kusioner yang menampilkan data identitas responden sebanyak 90 responden.

**Tabel 1. Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jenis responden	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	62	68%
2.	Perempuan	28	32%
Jumlah		90	100%

*Sumber: data yang diolah oleh peneliti, 2024.*

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel diatas jenis kelamin responden menunjukkan bahwa pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung dalam penelitian ini didominasi oleh laki – laki sebanyak 62 responden atau sebesar 68% dari total keseluruhan responden. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 28 responden 32%.

### Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

Dalam penelitian ini, usia responden dikelompokkan menjadi lima bagian. Usia merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan seberapa jauh dari kalangan usia yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung ini, dengan usia yang dimiliki juga akan terlihat seproduktif manakah karyawan itu bekerja dengan usianya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	19-25 Tahun	7	7,7%
2	26-35 tahun	29	32,2%
3	36-42 tahun	27	30%
4	43-50 tahun	19	21,3%
5	51-55 tahun	8	8.8%
Jumlah		90	100%

*Sumber: data yang diolah oleh peneliti, 2024.*

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 90 orang. Dilihat karyawan yang berusia 19-25 tahun berjumlah 7 orang atau 7,7%. Karyawan dengan usia 26-35 tahun berjumlah 29 orang atau 32,2%. Karyawan yang berusia 36-42 tahun berjumlah 27 orang atau 30%. Karyawan dengan usia 43-50 tahun berjumlah 19 orang atau 21,3%. Dan juga yang terakhir karyawan dengan usia 51-55 tahun berjumlah 8 orang atau 8,8%.

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung ini adalah berusia 26-35 tahun. Hal ini dikarenakan ialah karyawan yang bekerja dengan usia tersebut lebih muda dan lebih produktif dalam bekerja.

### Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Deskripsi responden hasil dari pembagian kusioner berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase %
1.	SMA	53	58,8%
2.	Diploma	4	4,4%
3.	S1	31	34,4%
4.	S2	2	2,4%
Total		90	100%

*Sumber: data yang diolah oleh peneliti, 2024.*

Berdasarkan tabel 3, tidak terdapat responden dengan riwayat pendidikan terakhir S2 dan S3, jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 53 responden atau sebesar 58,8%. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir DIPLOMA sebanyak 4 responden atau sebesar 4,4%. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 31 responden atau sebesar 34,4%, dan jumlah responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden atau sebesar 2,4%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung memiliki jenjang pendidikan pada tingkat SMA dengan persentase 58,8% dari total karyawan. Seseorang yang sudah lulus pada jenjang SMA diasumsikan memiliki pengetahuan, pemahaman dan kemampuan yang cukup baik dalam bekerja.

### Deskripsi Berdasarkan Lama Masa Bekerja Responden

Lama bekerja menunjukkan lamanya waktu para responden selama bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung, lamanya waktu bekerja dapat berpengaruh pada tingkat pemahaman terhadap tugas yang dijalani serta pengenalan terhadap situasi dan kondisi kerja diperusahaan. Tabel berikut ini merupakan hasil dari pembagian kusioner kepada responden.

**Tabel 4. Lama Masa Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-6 Tahun	22	24,4%
2.	7-12 tahun	27	30%

3.	13-18 tahun	23	25,5%
4.	19-24 tahun	7	7,8%
5.	25-30 tahun	11	12,3%
Jumlah		90	100%

Sumber: data yang diolah oleh peneliti, 2024.

Dilihat dari profil lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 30% bekerja antara 7-12 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung merupakan orang-orang lama yang telah memahami tugas dan situasi perusahaan.

### Analisis Data

#### Uji Validitas

Pengujian validitas variable Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kualitas Kerja (Y) dengan menggunakan Software SPSS Version 30 sebagai berikut:

**Table 5.** Uji Validitas Pengalaman Kerja

Variabel	Item	rhitung	rtable	keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	P1	0,767	0,207	Valid
	P2	0,791	0,207	Valid
	P3	0,843	0,207	Valid
	P4	0,735	0,207	Valid
	P5	0,787	0,207	Valid
	P6	0,706	0,207	Valid
	P7	0,695	0,207	Valid
	P8	0,656	0,207	Valid
	P9	0,791	0,207	Valid

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024

Hasil diatas menunjukkan diketahui r hitung untuk pernyataan 1 sampai 9 pada variabel pengalaman kerja (X1) adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r table atau 0,207. Jadi dapat disimpulkan variable pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan valid terhadap kualitas kerja.

**Table 6.** Uji Validitas Kompetensi Kerja

Variabel	Item	rhitung	rtable	keterangan
Kompetensi Kerja (X2)	P1	0,703	0,207	Valid
	P2	0,662	0,207	Valid
	P3	0,751	0,207	Valid
	P4	0,798	0,207	Valid
	P5	0,831	0,207	Valid
	P6	0,871	0,207	Valid
	P7	0,531	0,207	Valid
	P8	0,470	0,207	Valid
	P9	0,527	0,207	Valid

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024.

Hasil diatas menunjukkan diketahui r hitung untuk pernyataan 1 sampai 9 pada variabel Kompetensi Kerja (X2) adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r table atau 0,207. Jadi dapat disimpulkan variable kompetensi berpengaruh signifikan dan valid terhadap kualitas kerja.

**Table 7.** Uji Validitas Kualitas Kerja

Variabel	Item	rhitung	rtable	keterangan
Kualitas Kerja (Y)	P1	0,703	0,207	Valid
	P2	0,662	0,207	Valid
	P3	0,751	0,207	Valid
	P4	0,798	0,207	Valid
	P5	0,831	0,207	Valid
	P6	0,871	0,207	Valid
	P7	0,531	0,207	Valid
	P8	0,470	0,207	Valid
	P9	0,527	0,207	Valid

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024.

Hasil diatas menunjukkan diketahui r hitung untuk pernyataan 1 sampai 9 pada variabel Kualitas Kerja (Y) adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r table atau 0,207.

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian realibilitas untuk masing – masing variable diiringkan pada tabel berikut:

**Tabel 8.** Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,779	0,60	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	0,769	0,60	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0,671	0,60	Reliabel

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024.

Berdasarkan hasil data uji reliabilitas angka Cronbach Alpha variabel Pengalaman Kerja (0,779), Kompetensi Kerja (0,769) dan Kualitas Kerja (0,671), dapat disimpulkan bahwa angka Cronbach's alpha tersebut lebih besar dari nilai minimal yaitu 0,60. Maka dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel (handal).

## Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

		Standardized Residual	
N		90	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	0.98870020	
Most Extreme Differences	Absolute	0.075	
	Positive	0.053	
	Negative	-0.075	
Test Statistic		0.075	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0.196	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	0.127	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.119
		Upper Bound	0.136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024.

Menunjukkan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang memiliki nilai statistik sebesar 0,196 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Total_PK	0.431	2.321
Total_KK	0.426	2.531

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas terlihat bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai tolerance 0,431 > 0,10 dan nilai VIF 2,321 < 10,00, dan variable Kompetensi memiliki nilai tolerance 0,426 > 0,10 dan nilai VIF 2,531 < 10,00. dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas karena semua nilai Tolerance > 0,10 dan semua VIF < 10.

## Uji Heterokedatisitas

Tabel 11. Uji Heterokedatisitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.031	2.536		1.548	0.028
Total_PK	0.323	0.087	0.420	3.691	0.375
Total_KK	0.314	0.104	0.344	3.025	0.387

a. Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024*

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel (Pengalaman Kerja dan Kompetensi Kerja) tidak terdapat gejala heterokedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Uji Analisis Statistik Data****Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil studi regresi ini dihitung dengan menggunakan SPSS Statistic 30. Persamaan yang digunakan untuk regresi linier berganda ditunjukkan dibawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X2 = Stres Kerja

X1 = Motivasi Kerja

a = konstanta

b 1, b 2, = koefisien regres

Tabel 12. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.031	2.536		1.548	0.028
Total_PK	0.323	0.087	0.420	3.691	0.375
Total_KK	0.314	0.104	0.344	3.025	0.387

a. Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024.*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 5,031, dan untuk Pengalaman Kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,323, serta Kompetensi Kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,314), sehingga dapat di peroleh nilai regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,031 + 0,323X_1 + 0,314X_2 +$$

Keterangan:

- Konstanta ini menunjukkan bahwa ketika nilai dari Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0, maka Kualitas Kerja ( $Y$ ) diprediksi memiliki nilai 5,031. Ini adalah nilai dasar kualitas kerja tanpa pengaruh dari pengalaman kerja dan kompetensi kerja.
- Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), sementara Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) tetap konstan, akan meningkatkan Kualitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,323 unit. Dengan kata lain, pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja.
- Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ), sementara Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) tetap konstan, akan meningkatkan Kualitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,314 unit. Kompetensi kerja juga berkontribusi secara positif terhadap kualitas kerja, hampir sebesar pengalaman kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi dapat dilihat melalui R square, nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,05.

**Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	0.514	0.503	2.969

a. Predictors: (Constant), Total\_KK, Total\_PK

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024.

Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 30 maka didapatkan untuk nilai Adjusted R Square sebesar 0.514 atau 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kerja di PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4 BITUNG dipengaruhi oleh dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain Pengalaman Kerja dan Kompetensi Kerja. Sedangkan untuk sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel independen tersebut bisa dikatakan cukup kuat.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji T

Uji T yang dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistic Version 30 dapat dilihat pada tabel Coefficients hubungan dari masing – masing variable independen terhadap variable dependen dapat dilihat nilai p-value yang memenuhi standar jika lebih kecil dari nilai level of significant yaitu 0,05

**Tabel 14. Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.031	2.536		1.548	0.028
Total_PK	0.323	0.087	0.420	3.691	0.375
Total_KK	0.314	0.104	0.344	3.025	0.387

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024.

Penelitian ini, table di peroleh angka sebesar 1,662

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh X1 terhadap Y

Varibel Pengalaman Kerja memiliki thitung > ttable yaitu  $3,691 > 1,662$  dan nilai signifikan sebesar  $0,375 < 0,05$ . Hal tersebut berarti secara parsial dan secara signifikan variabel Pengalaman Kerja (X1) mempengaruhi variabel Kualitas Kerja (Y).

b. Pengaruh X2 terhadap Y

Varibel Kompetensi Kerja memiliki thitung > ttable yaitu  $3,025 > 1,662$  dan nilai signifikan sebesar  $0,387 < 0,05$ . Hal tersebut berarti secara parsial dan secara signifikan variabel Kompetensi (X2) mempengaruhi variabel Kualitas Kerja (Y) karena telah melewati ttable.

Jadi dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja (Y).

### Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukan apakah semua variable bebas (independen) yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat (dependen). Hasil yang diperoleh dari uji F yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistik Version 30 dapat dilihat pada tabel ANOVA.

**Tabel 15. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	810.989	2	405.494	45.988	<.001 <sup>b</sup>
Residual	767.111	87	8.817		
Total	1578.100	89			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_KK, Total\_PK

Sumber: Output Olah Data SPSS 30 peneliti 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai fhitung sebesar 45,988 lebih besar dari pada ftabel sebesar 2,708 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,001$ . Karena fhitung > ftabel yang berarti H0 ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara persial semua variable independen berpengaruh terhadap variable dependen. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing – masing pengaruh variable adalah sebagai berikut:

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan**

Pengalaman kerja memberikan banyak keuntungan, kualitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, budaya organisasi, dan dukungan manajerial. Oleh karena itu kesempatan pengembangan profesional dan pelatihan yang terus menerus akan memberikan hasil yang lebih optimal dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji persial diperoleh nilai thitung untuk variable pengalaman kerja sebesar 0.341ttabel 1,662 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. pelabuhan indonesia (persero) regional IV bitung hal ini berarti pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi pengalaman kerja karyawannya.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengukuran terkait lamanya waktu ataupun masa kerja yang diperlukan karyawan dalam memahami daftar tugas suatu pekerjaan dan dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang serta mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat karyawan akan lebih baik dan terampil serta mampu melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari penelitian Dhea thalia & Sumardi (2021) dengan judul penelitian pengaruh pengalaman kerja, independensi, obyektifitas, integritas, dan kompetensi terhadap kualitas audit pada Bpkp kantor perwakilan wilayah jawa timur. Hasil penelitian ini menyatakan variable pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas audit.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan**

Kompetensi yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan kualitas kerja mereka dalam berbagai aspek, mulai dari ketetapan waktu penyelesaian tugas, kualitas output yang dihasilkan, hingga kemampuan mereka beradaptasi dan berinovasi dalam pekerjaan. Oleh karena itu investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan dan pengalaman kerja sangat penting untuk memastikan kualitas kerja yang optimal di perusahaan.

Berdasarkan hasil uji persial diperoleh nilai thitung untuk variable Kompetensi sebesar 0.341ttabel 1,662 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. pelabuhan indonesia (persero) regional IV bitung hal ini berarti pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kompetensi karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari penelitian Nur, Mashur, Sudirman (2022) dengan judul penelitian pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor kecamatan maritengngae kabupaten sidenreng rappang. Hasil penelitian ini menyatakan variable kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan**

Pengalaman kerja dan kompetensi saling memperkuat. Pengalaman kerja membantu mengasah dan memperdalam kompetensi, sementara kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan pengalaman mereka secara lebih efektif. Kombinasi keduanya menghasilkan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan praktis, tetapi juga mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan cara yang lebih terampil dan berkualitas.

Kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kompetensi. Pengalaman kerja memberikan wawasan dan keterampilan praktis yang berguna, sementara kompetensi mencakup kemampuan untuk mengelola pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki keduanya pengalaman yang cukup dan kompetensi yang mumpuni cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih produktif.

Berdasarkan hasil uji persial diperoleh nilai thitung untuk variable pengalaman kerja sebesar 0.341 ttabel 1,662 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,05. Dan Berdasarkan hasil uji persial diperoleh nilai thitung untuk variable Kompetensi sebesar 0.341 ttabel 1,662 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. pelabuhan indonesia (persero) regional IV bitung hal ini berarti pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kompetensi karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari penelitian Maria Fransisca & Gede Adiputra (2019) dengan judul penelitian pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Naga Samudera. Hasil penelitian ini menyatakan pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung.
2. Kompetensi secara persial memilih pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung.
3. Secara simultan pengalaman kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung.

### Saran

Dalam sebuah penilitian, seseorang peneliti harus mampu memberikan sesuatu yang berguna ataupun manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan perusahaan. Setelah peneliti menyelesaikan pembahasan pada skripsi ini maka pada bab penutup peneliti mengemukakan saran - saran sesuai dengan hasil pengamatan dalam pembahasan skripsi ini. Adapun saran - saran yang peneliti berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah sebagai berikut:

1. Saran dari penelitian ini, sebaiknya PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional IV Bitung lebih memperhatikan dan mampu meningkatkan kualitas kerja terutama bagi karyawannya.
2. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan agar meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi kelengkapan data yang diperoleh
3. Untuk penelitian mendatang bisa melibatkan sampel yang lebih beragam, baik dalam hal jenis industri, ukuran organisasi, atau karakteristik demografis lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan memungkinkan hasil yang lebih dapat digeneralisasi.

### Referensi

- Anshori, M., & Iswati, S. (2022). *Kualitas Kerja dan Pengembangan SDM*. Surabaya: Penerbit Universitas Airlangga.
- Basalamah, Jafar. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 1.1 (2019): 54-61.

- Candra, Ni, and I. Ardana. "Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) distribusi Bali." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.9 (2019): 254-863.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2020). Pengaruh kompetensi dan kualitas
- Dessler, Gary. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid I. Terjemahan Paramita Rahayu. Intan Sejati. Klaten.
- Irhammah. 2019. Analisis Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. 1139- 1145
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Putri, I. M. A. D., & Dwirandra, A. A. N. B. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Pada Kualitas Audit Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1863-1888.
- Rachmaniza, Shafira. "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung." *Prosiding Manajemen* 6.1 (2020): 11-16.
- Ristanti, T. (2021). *Kualitas Kerja dalam Manajemen Modern*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Setiawati, Neng & Wahyudi, Satya. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85-92.
- Sulistyowati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck Di Polres Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 4(2), 157-169.
- Wariati, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2019). Upaya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Brebes. *Syntax Lit*, 4(5), 92-98.
- Widodo Suparno. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR