



Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tunas Kreasi Perkasa Logistik

The Effect of Work Experience and Work Quality on Employee Performance at PT. Tunas Kreasi Perkasa Logistik

Ameliana¹, Suhardoyo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : lianaameliana396@gmail.com¹, suhardoyo.syo@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 23-08-2026

Revised : 25-08-2026

Accepted : 27-08-2026

Pulished : 29-08-2026

Abstract

The success of a logistics company is largely determined by the capacity of its human resources. This study was designed to examine the contribution of work experience and work quality to employee performance levels at PT Tunas Kreasi Perkasa Logistik, a sea freight forwarding company operating in North Jakarta. This study employed a quantitative approach using a survey method. All 50 employees were selected as respondents through a saturated sampling technique. Data were gathered via an online Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis in SPSS version 27. Partial testing results confirmed that work experience has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-value} = 4.411$; $\text{sig. } 0.001 < 0.05$), as does work quality, which demonstrated a stronger influence ($t\text{-value} = 8.640$; $\text{sig. } 0.001 < 0.05$). Simultaneously, both variables proved to have a significant effect ($F\text{-value} = 59.776 > F\text{-table} = 3.19$; $\text{sig. } 0.001 < 0.05$), with a coefficient of determination of 71.8%, indicating that the model accounts for the majority of variation in employee performance. This study concludes that developing work experience alongside improving work quality collectively serves as a key strategy for enhancing employee productivity in the logistics sector.

Keywords: *Work Experience, Work Quality, Employee Performance*

Abstrak

Keberhasilan perusahaan logistik sangat ditentukan oleh kapasitas sumber daya manusianya. Penelitian ini dirancang untuk menguji kontribusi Pengalaman Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) terhadap tingkat performa pegawai di PT Tunas Kreasi Perkasa Logistik, perusahaan ekspedisi muatan kapal laut yang beroperasi di Jakarta Utara. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Seluruh 50 pegawai dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan via kuesioner daring berskala Likert dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda pada SPSS versi 27. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ($t \text{ hitung} = 4,411$; $\text{sig. } 0,001 < 0,05$), begitu pula Kualitas Kerja (X2) yang menunjukkan pengaruh lebih kuat ($t \text{ hitung} = 8,640$; $\text{sig. } 0,001 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel terbukti berpengaruh signifikan ($F \text{ hitung} = 59,776 > F \text{ tabel} = 3,19$; $\text{sig. } 0,001 < 0,05$) dengan koefisien determinasi sebesar 71,8%, artinya model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan Pengalaman Kerja (X1) dan peningkatan Kualitas Kerja (X2) secara bersama-sama merupakan strategi kunci dalam mendorong produktivitas pegawai di sektor logistik

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Kualitas Kerja, Kinerja Pegawai, Logistik*



PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas operasional. Pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa logistik, pegawai memegang peranan penting karena seluruh proses pelayanan, mulai dari administrasi, koordinasi pengiriman, hingga penyelesaian dokumen, sangat bergantung pada kemampuan dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Wulandar et al., 2026).

PT tunas Kreasi Perkasa Logistik merupakan perusahaan jasa logistik dan ekspedisi yang melayani pengiriman barang domestik melalui jalur laut, darat, dan udara. Didirikan pada tanggal 18 April 2006 dengan nama PT Tunas Kreasi Perkasa, kemudia melakukan perubahan nama menjadi PT Tunas Kreasi Perkasa Logistik sebagai bagian dari upaya meningkatkan identitas perusahaan dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, keberhasilan operasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menjalankan setiap proses kerja secara cepat, tepat dan akurat. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja serta kualitas kerja yang baik agar proses operasional dapat berjalan secara efektif.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan operasional perusahaan logistik. Tingginya aktivitas distribusi barang menuntut setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, menjaga ketelitian dalam proses administrasi, serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar perusahaan. Namun berdasarkan hasil observasi selama penelitian, masih ditemukan beberapa pekerjaan yang belum dapat diselesaikan sesuai target waktu sehingga memerlukan proses penyelesaian ulang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu terus ditingkatkan agar operasional perusahaan berjalan lebih efektif.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah pengalaman kerja. Perbedaan tingkat pengalaman antar pegawai juga menyebabkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak selalu sama, pegawai yang telah memiliki pengalaman lebih lama cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat serta lebih mudah mengambil keputusan ketika menghadapi kendala operasional. Sebaliknya, pegawai dengan pengalaman kerja yang relatif lebih sedikit masih membutuhkan arahan dari atasan maupun rekan kerja sehingga proses penyelesaian pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu aspek yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Selain pengalaman kerja, kualitas kerja pegawai juga menjadi perhatian perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan selama penelitian, masih ditemukan beberapa pekerjaan yang memerlukan pemeriksaan ulang sebelum di selesaikan, terutama pada proses administrasi dan pencatatan dokumen operasional. Di samping itu, tingkat ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya konsisten sehingga masih terdapat kesalahan administrasi yang memerlukan perbaikan. Meskipun kesalahan tersebut dapat diperbaiki, kondisi tersebut menyebabkan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama dan mengurangi efisiensi operasional perusahaan.



Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya di pengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga oleh pengalaman kerja yang dimiliki serta kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dipandang penting untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor transportasi dan pergudangan mencatatkan pertumbuhan sebesar 15,93% pada Triwulan I 2023. Pertumbuhan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap layanan logistik terus meningkat sehingga perusahaan logistik dituntut mampu meningkatkan kualitas pelayanan melalui kinerja pegawai yang optimal.

Sementara itu, Logistic Performance Index (LPI) yang diterbitkan Bank Dunia pada tahun 2023 menempatkan “Indonesia di peringkat 61 dari 139 negara dengan skor 3,0 dimana salah satu komponen yang disorot adalah logistic competence and quality”. (Arvis et al., 2023). Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengalaman dan kualitas SDM logistik di Indonesia masih perlu terus di tingkatkan.

Berdasarkan data (Wulandar et al., 2026) penelitiannya pada PT Tunggal Mitra Plantation, ditemukan fenomena realisasi produksi perusahaan selama tahun 2020-2024 belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari persentase realisasi produksi yang rata rata hanya mencapai sekitar 80% dari target produksi perusahaan, sedangkan pada tahun 2020 realisasi produk hanya mencapai 79,26%, tahun 2021 sebesar 75,80%, tahun 2022 sebesar 80,27%, tahun 2024 sebesar 76,01%, dan tahun 2024 sebesar 89,98%. Kondisi tersebut mengakibatkan target target kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen belum dapat tercapai secara maksimal. Permasalahan ini tentunya dapat berdampak pada menurunnya kualitas sumber daya manusia sehingga pada akhirnya turut memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian lainnya berdasarkan (Fajar & Susanti, 2023), pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan, ditemukan fenomena bahwa kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pesisir Selatan masih belum mencapai target yang telah di tetapkan. Hal tersebut terlihat dari rendahnya realisasi beberapa indikator kinerja organisasi, seperti indikator Nagari Tangguh Bencana yang hanya mencapai 44% dan pembangunan fasilitas publik daerah terdampak bencana yang hanya mencapai 45%.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah sejauh mana faktor faktor pengalaman kerja dan kualitas kerja memengaruhi kinerja pegawai pada PT Tunas Kreasi Perkasa Logistik. Sedangkan gap penelitian muncul karena sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak fokus pada sektor manufaktur, sedangkan penelitian yang mengkaji kinerja pegawai di sektor Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) masih sangat terbatas.

Alasan penulis memilih penelitian ini karena dalam industri logistik, kualitas dan kecepatan pelayanan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang terlibat langsung dalam proses operasional. Selain itu, belum banyak peneliti yang secara spesifik meneliti faktor faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan logistik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu Manajemen SDM sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT Tunas Kreasi Perkasa Logistik.



TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang selama menjalankan pekerjaannya, yang dapat dilihat dari masa kerja. Semakin lama pengalaman yang dimiliki, semakin baik pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya (Tauwi, 2024).

Menurut Marwansyah (2016) dalam (Pandhita et al., 2022) mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pendapat menurut (Jayanti & Dewi, 2021) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Kualitas Kerja

Menurut teori (Nindyawati, 2022) kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Nasution, 2020) mendefinisikan kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. (Prianka, 2023).

Kinerja Pegawai

Menurut (Hidayat et al., 2024) kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Muzri et al., (2024) kinerja merupakan terjemahan dari performace yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, suatu proses manajemen atau organisasi keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diawali dengan identifikasi dan perumusan masalah, dilanjutkan dengan penyusunan landasan teori serta pengembangan hipotesis, kemudian pengumpulan data melalui penentuan populasi, sampel dan penyebaran kuesioner yang selanjutnya di analisis menggunakan statistik deksriptif, uji kualitas data dan asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2), sehingga diperoleh pembahasan hasil penelitian yang menjadi dasar dalam penyusunan kesimpulan

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X₁)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X _{1.1}	0,731	0,278	Valid
X _{1.2}	0,715	0,278	Valid
X _{1.3}	0,835	0,278	Valid
X _{1.4}	0,737	0,278	Valid
X _{1.5}	0,831	0,278	Valid
X _{1.6}	0,640	0,278	Valid
X _{1.7}	0,698	0,278	Valid
X _{1.8}	0,597	0,278	Valid
X _{1.9}	0,788	0,278	Valid
X _{1.10}	0,704	0,278	Valid

Sumber: SPSS versi 27.

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Pengalaman Kerja (X₁) memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,597 sampai 0,835 dimana seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel Pengalaman Kerja (X₁) sebanyak 10 item, dapat dianggap valid, karena nilai R hitung > R tabel yang ditetapkan

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja (X₂)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X _{2.1}	0,631	0,278	Valid
X _{2.2}	0,543	0,278	Valid
X _{2.3}	0,646	0,278	Valid
X _{2.4}	0,713	0,278	Valid
X _{2.5}	0,736	0,278	Valid
X _{2.6}	0,672	0,278	Valid
X _{2.7}	0,644	0,278	Valid
X _{2.8}	0,656	0,278	Valid
X _{2.9}	0,645	0,278	Valid
X _{2.10}	0,744	0,278	Valid

Sumber: SPSS versi 27.

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk seluruh item pernyataan variabel Kualitas Kerja (X₂) berkisar antara 0,543 sampai 0,744 yang dimana seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,278. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel Kualitas Kerja (X₂) sebanyak 10 item, dapat dianggap valid, karena nilai R hitung > R tabel yang ditetapkan



Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y ₁	0,657	0,278	Valid
Y ₂	0,656	0,278	Valid
Y ₃	0,674	0,278	Valid
Y ₄	0,720	0,278	Valid
Y ₅	0,706	0,278	Valid
Y ₆	0,650	0,278	Valid
Y ₇	0,612	0,278	Valid
Y ₈	0,759	0,278	Valid
Y ₉	0,640	0,278	Valid
Y ₁₀	0,590	0,278	Valid

Sumber: SPSS versi 27.

Berdasarkan tabel 3 diatas, nilai r hitung untuk seluruh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) berkisar antara 0,590 sampai 0,759 dan seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 10 item, dapat dianggap valid, karena nilai R hitung > R tabel yang ditetapkan

Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas, tertera bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Pengalaman Kerja (X₁) sebesar 0,901 yang lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* tersebut melebihi angka 0,60 yang menunjukkan bahwa instrument pada variabel Pengalaman Kerja (X₁) dapat dianggap reliabel.

Hasil, terdapat bahwa variabel Kualitas Kerja (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,859 yang lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* tersebut melebihi angka 0,60 yang menunjukkan bahwa instrument pada variabel Kualitas Kerja (X₂) dapat dianggap reliabel.

Hasil, menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,860 yang lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* tersebut melebihi angka 0,60 yang menunjukkan bahwa instrument pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dianggap reliabel



Uji Normalitas

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44770483
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.076
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.152
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.142
		.161

Sumber: SPSS versi 27.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4 yang dilakukan dengan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,152 dimana nilai ini lebih besar daripada tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Dengan kata lain, residual dalam model regresi terdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.411	1.688		1.429	.160
	PENGALAMAN_KERJA	-.012	.041	-.045	-.295	.769
	KUALITAS_KERJA	.027	.049	.081	.537	.593

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada tabel 5 diatas, menunjukkan signifikansi variabel Pengalaman Kerja (X_1) terhadap residual absolut (RES_2) adalah 0,769 dan variabel Kualitas Kerja (X_2) sebesar ,593 yang menunjukan bahwa tidak terdapat gejala heterosdastisitas karena nilainya lebih besar dari batas $> 0,05$



Uji Multikolinearitas

Tabel 6.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.666	2.869		-.929	.358		
	Pengalaman_Kerja	.300	.070	.344	4.264	<.001	.920	1.086
	Kualitas_Kerja	.710	.084	.683	8.457	<.001	.920	1.086

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS versi 27.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 6, nilai Tolerance untuk kedua variabel bebas, yaitu Pengalaman Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) masing masing memiliki nilai sebesar 0,920 yang dimana lebih besar dari 0,10. sedangkan nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1.086 lebih kecil dari 10,00. Maka hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kualias Kerja (X_2) dalam model regresi, sehingga kedua variabel tersebut layak digunakan secara bersamaan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian Hipotesis

Tabel 7.
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.829	3.616		3.271	.002
	Pengalaman_Kerja	.468	.106	.537	4.411	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS versi 27.

Diketahui bahwa pada variabel Pengalaman Kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung 4,411 dengan nilai sig. 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,411 > 2,01174$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.



Tabel 8.
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.464	2.717		1.643	.107
	Kualitas_Kerja	.810	.094	.780	8.640	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS versi 27

Kemudian variabel Kualitas Kerja (X_2) pada tabel 8 diperoleh t hitung sebesar 8.640 dengan nilai signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Karena nilai t hitung sebesar besar dari t tabel ($8,640 > 2.01174$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung Kualitas Kerja (X_2) yang lebih besar dibandingkan t hitung Pengalaman Kerja (X_1) juga mengindikasikan bahwa secara parsial, Kualitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan Pengalaman Kerja (X_1).

Tabel 9.
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1481.553	2	740.777	59.776	<.001 ^b
	Residual	582.447	47	12.392		
	Total	2064.000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KUALITAS_KERJA, PENGALAMAN_KERJA

Sumber: SPSS versi 27.

Dari tabel 9, menunjukkan nilai f hitung yang diperoleh sebesar 59.776 dengan perhitungan f hitung $> f$ tabel ($59,776 > 3,19$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama – sama), variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.706	3.520

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Kerja, Pengalaman_Kerja

Sumber: SPSS versi 27.



Berdasarkan hasil IO, pada tabel diatas, nilai R sebesar 0,847 dan R Square sebesar 0,718 (Adjusted R Square sebesar 0,706). Nilai R Square sebesar 0,718 menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) mampu menjelaskan 71,8% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh variabel atau faktor diluar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,847 juga menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) secara bersamaan dengan Kinerja Pegawai (Y) tergolong cukup kuat

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel I.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.666	2.869		-.929	.358
	PENGALAMAN_KERJA	.300	.070	.344	4.264	<.001
	KUALITAS_KERJA	.710	.084	.683	8.457	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: SPSS versi 27.

1. Nilai konstanta sebesar -2,666 menunjukkan jika Pengalaman Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan bernilai negatif yaitu -2,666 (secara teoritis, ini tidak realistis secara praktis, namun menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 sangat berkontribusi). Pegawai (Y) tanpa adanya dampak dari kedua variabel independent tersebut.
2. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,300 dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan positif antara variabel Pengalaman Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa jika Pengalaman Kerja (X_1) meningkat satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,300.
3. Nilai koefisien regresi Kualitas Kerja (X_2) sebesar 0,710 dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan positif antara variabel Kualitas Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan dengan Kualitas Kerja (X_2), yang berarti Kualitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang lebih sedikit dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pengalaman kerja yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang lebih optimal di PT. Tunas Kreasi Perkasa Logistik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil proses penelitian analisis data dan interpretasi hasil yang telah dilaksanakan terhadap 50 pegawai PT Tunas Kreasi Perkasa Logistik selalu responden penelitian, diperoleh tiga kesimpulan utama, yaitu:

1. Pengalaman Kerja (X_1) secara parsial terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pernyataan ini diperkuat oleh nilai t hitung 4,411 yang melampaui



- t tabel 2,01174 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ mengartikan bahwa setiap peningkatan pada dimensi pengalaman kerja akan turut mendorong peningkatan kinerja
2. Kualitas Kerja (X_2) secara parsial juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung $8,640 > t$ tabel 2,01174 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ menegaskan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang lebih kuat secara parsial dibandingkan pengalaman kerja
 3. Pengalaman Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) secara simultan bersama sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dibuktikan dengan f hitung $59,776 > f$ tabel 3,19 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai R Square simultan sebesar 0,718 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 71,8% variasi kinerja pegawai, nilai $R = 0,847$ menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Pengalaman Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) secara simultan dengan Kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Bernhard, B. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1-12. DOI: 10.56943/esensi.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., Ms, N. H. A., Gc, B., ... & Sukmana, D. J. (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 131-139. DOI: 10.61722/jiem.v2i9.2437.
- Atikah, R., DP, M. K., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1443-1456. DOI: 10.56799/ekoma.v3i3.3309.
- Berutu, I., & Harahap, M. I. (2021). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(4), 280-285.
- Djarmika, G. H. (2025). Peran Transformasi Digital dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Tartib: Jurnal of Educational Management*, 4(1), 56-81.
- Fadlan, GB, & Setyawan, A. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Perbankan Bumn Di Kota Batam. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 11 (1), 35-47. DOI: 10.36987/ecobi.v11i1.5292.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343-1355. DOI: 10.55681/economina.v2i6.607.
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian kuantitatif: Uji reliabilitas. *EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1812-1820.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Girsang, OUD, & Tinambunan, AP (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1-9.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. DOI: 10.61104/ihsan.v1i2.57.
- Jaquhari, J. (2025). PENGARUH KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MEDAN. *Business Strategy Management Journal*, 1(01), 48-58.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1-14. DOI: 10.46918/point.v4i1.1376.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak masa kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43-53.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309. DOI: 10.36778/jesya.v6i1.933.
- Liaran, M., Tuhumena, R., & Liswandi, L. I. S. W. A. N. D. I. (2024). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mappi. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI Учредители: LPPM Universitas EKASAKTI*, 6(1), 480-493.
- Mathis, RL, & Jackson, JH (2006). Manajemen sumber daya manusia: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat*, 72.
- Muktamar, A., Novianti, M., & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52-69.
- Muzri, N. D., Sari, D. C., Hasibuan, A. S., Siahaan, D., & Nasution, H. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indah Logistik Cargo Cabang Medan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(4), 152-168. DOI: 10.30640/jmcbus.v2i4.3296.
- Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88-94.
- Nidyawati, N. (2022). Pengaruh sikap dan keterampilan terhadap kualitas kerja pegawai bagian perlengkapan Setda Kabupaten Lahat. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 532-542. DOI: 10.37676/ekombis.v10i1.1755.
- Nugraha, I., Rakhmanhuda, I., & Aryanti, F. A. (2024, November). Analisis pengaruh kemiskinan terhadap pengeluaran bulanan menggunakan korelasi dan regresi linear sederhana. In *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper* (Vol. 4, No. 1, pp. 96-103).



- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810-817. DOI: 10.59141/comserva.v3i03.882.
- Pandhita, A., Karnadi, K., & Tulhusnah, L. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(7), 1525-1538.
- Prianka, SRI (2023). Pengaruh Kualitas Kerja dan Displin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pt. Damai Abadi Medan. *Jurnal ekonomi dan strategi*, 4 (1), 32-41.
- Putra, KRA, Landra, N., & Puspitawati, NMD (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Emas*, 3 (9), 126-137. DOI: 10.30388/emas.v3i9.4268.
- Putri, R. A., & Ayunani, F. Z. (2023). PENGARUH KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA AUDITORAT KEUANGAN NEGARA III BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1).
- Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). DOI: 10.62281/V2i12.1090.
- Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., & Hidayatullah, I. (2024). Pelatihan Spss Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Untuk Data Primer. *Bakti Banua: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 21-26.
- Roring, I. J., Tewal, B., Walangitan, M. B., Perbedaan, A., Pegawai, K., Dan, A. S. N., ... & Walangitan, M. B. (2023). Daerah Provinsi Sulawesi Utara Difference Analysis Of Employee Performance Asn And Thl At Office Education Regional Of North Sulawesi Provincial. *Jurnal Emba*, 11(4), 1479-1488.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian* (Try Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869-877. DOI: 10.55681/economina.v2i3.408.
- Setiawan, Y. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BLUD RSUD Cilacap. *Jurnal EMA*, 8(1), 53. DOI: 10.51213/ema.v8i1.320.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan ke-X). Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: Kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 239-248.
- Syafruddin. & Ilham. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.



-
- Tauwi, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Unaaha. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 322-331. DOI: 10.58192/ebismen.v3i3.3094.
- Untung Lasiyono, S. E., & Sulistiyawan, E. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).