

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) PADA
UNIT JALAN REL DAN JEMBATAN MUARA ENIM**



Skripsi Oleh:

TASYA ARINI PUTRI

01011482225020

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT KERETA API
INDONESIA (PERSERO) PADA UNIT JALAN REL DAN JEMBATAN
MUARA ENIM**

Disusun Oleh :

Nama : Tasya Arini Putri
NIM : 01011482225020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Jum'at, 20 Juni 2025 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

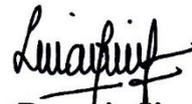
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang,

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji

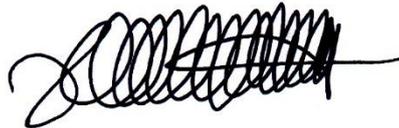


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 19810401201492001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

ASLI
24/07/2025
M. Ichsan

**Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Pegawai Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Pada
Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim**

Disusun Oleh:

Nama : Tasya Arini Putri

NIM : 01011482225020

Jurusan : Manajemen

Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada 20 Juni 2025 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

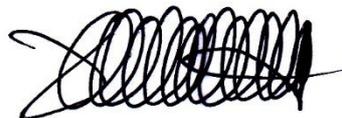
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Juli 2025

Dosen Penguji ujian Komprehensif

No	Dosen Pembimbing	Tanda Tangan
1.	Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M NIP.19810401201492001	
2.	Dosen Penguji Lina Dameria Siregar, S.E., M.M NIP. 198909242019032021	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tasya Arini Putri
NIM : 01011482225020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) PADA UNIT JALAN REL DAN JEMBATAN MUARA ENIM ”

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 20 Juni 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, Juli 2024



Tasya Arini Putri

NIM. 01011482225020

MOTTO PERSEMBAHAN

“Salah satu pengkerdilan terkejam dalam hidup adalah membiarkan pikiran yang cemerlang menjadi budak bagi tubuh yang malas, yang mendahulukan istirahat sebelum lelah”

- Buya Hamka-

Skripsi ini saya persembahkan untuk:
Kedua Orang Tua
Keluarga
Dosen-Dosen
Teman-Teman Seperjuangan
Dan Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan nikmat-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) PADA UNIT JALAN REL DAN JEMBATAN MUARA ENIM”**.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penulisan skripsi, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan, dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan dari skripsi ini. Peneliti juga menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak.

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri penulis sendiri, tempat penelitian, dan pembaca.

Palembang, Juli 2025

Tasya Arini Putri

NIM. 01011482225020

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya petunjuk, masukan dan bantuan dari segala pihak. Dengan kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, kesehatan, dan karunianya sehingga dapat mempermudah segala urusan selama pembuatan dan penyelesaian skripsi ini.
2. Kepada Bapak dan Mama yang telah memberikan doa dan dukungan secara moril dan materil, serta kepada kedua kakak yang selalu memberikan saran dan masukan selama mengerjakan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, ilmu, masukan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi masukan dan saran sehingga penulisan skripsi ini dapat menjadi lebih baik.
8. Ibu Fida Muthia, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
9. Kepada semua Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang banyak memberikan ilmunya selama perkuliahan.
10. Sahabat yang telah memberikan masukan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.

11. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen S1 Asal D3 angkatan 2022 yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan saran.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu selama ini.

Palembang, Juli 2025

Tasya Arini Putri
NIM. 01011482225020

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya selaku dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Tasya Arini Putri
NIM : 01011482225020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim

Telah saya periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan saya setuju untuk disampaikan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
27/07/2025
FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
UNIVERSITY OF SEBELAS MARIYAT SURABAYA

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT KERETA API INDONESIA
(PERSERO) PADA UNIT JALAN REL DAN JEMBATAN
MUARA ENIM**

Oleh:

Tasya Arini Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan pegawai di PT Kereta Api Indonesia (persero) pada Unit Jalan Rel Dan Jembatan Muara enim. Sampel pada penelitian ini sebanyak 70 pegawai PT Kereta Api Indonesia (persero) pada Unit Jalan Rel Dan Jembatan Muara Enim tahun 2025. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (persero) pada Unit Jalan Rel Dan Jembatan Muara enim.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 19810401201492001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURAMAN CASN - EMBN 27/07/2025

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE
JOB SATISFACTION AT PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
ON THE MUARA ENIM ROW AND WALL UNIT**

By:

Tasya Arini Putri

This study aims to determine the effect of work competence and work experience on employee satisfaction at PT Kereta Api Indonesia (Persero) in the Muara Enim Rail Road and Bridge Unit. The sample in this study were 70 employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) at the Muara Enim Rail Road and Bridge Unit in 2025. Data collection in this study using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the competency variable has a positive and significant effect on job satisfaction and the work experience variable has a positive and significant effect on job satisfaction of employee satisfaction at PT Kereta Api Indonesia (Persero) at the Muara Enim Rail Road and Bridge Unit.

Key Word: Competence, Work Experience, Job Satisfaction

The Advisor



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 19810401201492001

Head of Management Departement



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Tasya Arini Putri
NIM : 01011482225020
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 27 Januari 2001
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Alamat : Komp. OPI Blok R-19 Jakabaring, Palembang
Email : tasyaarini putri@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

2015 – 2018 SMA Negeri 19 Palembang
2018 – 2021 D3 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya
2022 – 2025 S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1. Equity Theory	8
2.2. Landasan Teori	9
2.3. Penelitian Terdahulu	21
2.4. Kerangka Pemikiran	31
2.5. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Ruang lingkup penelitian	32
3.2. Jenis dan Sumber Data	32
3.3. Metode Pengumpulan Data	33
3.4. Populasi dan Sampel	33
3.5. Teknik Analisis Data	34
3.6. Definisi Operasional Variabel	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2. Deskripsi Profil Responden	47
4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	51
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	65
4.5. MSI (Method of Successive Interval)	67

4.6. Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.7. Hasil Uji Statistik	71
4.8. Hasil Uji Hipotesis	73
4.9. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	80
Daftar Pustaka	81
Lampiran	85

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Lama masa kerja.....	2
Tabel 1. 2 Pendidikan Terakhir Tahun.....	2
Tabel 1. 3 Pegawai yang telah dan belum memiliki Surat Tanda Tamat Pelatihan	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert	33
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	39
Tabel 3. 3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	42
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan.....	51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	52
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja	56
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Kompetensi (X_1)	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Pengalaman Kerja (X_2).....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel kepuasan Kerja (Y).....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian.....	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Data.....	68
Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4. 15 Uji Heterokedastisitas	70
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4. 17 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	72
Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi (R^2).....	73
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	73
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1 Anak perusahaan PT.KAI (Persero)	45
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi UPT Jalan Rel dan Jembatan.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2 Hasil Uji MSI Variabel Kompetensi.....	90
Lampiran 3 Hasil Uji MSI Variabel Pengalaman Kerja.....	92
Lampiran 4 Hasil Uji MSI Variabel Kepuasan Kerja	94
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	97
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	98
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	99
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel.....	102
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Berganda	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk setiap organisasi sumberdaya merupakan poin yang sangat penting. Karena dengan adanya sumberdaya maka organisasi tersebut dapat di jalankan dan dapat mencapai target tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Marnis, 2008).

Agar dapat tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut harus mempertimbangkan kepuasan dari para SDMnya atau dengan nama lain adalah pegawainya, yang dimana kepuasan pegawai merupakan salah satu poin terpenting agar pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai tersebut dapat berjalan dengan baik. Istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Setiono, 2020)

Saat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya maka pegawai tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap pekerjaan yang di hasil kerjanya, yang di mana dalam dimensi kepuasan kerja Nelson dan Quick menyatakan salah satu dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Ada dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan

kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, yaitu variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologis. dan kontrol manajemen atas metode dan langkah-langkah kerja yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi (Setiono, 2020).

Tabel 1. 1 Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim Berdasarkan lama masa kerja 2024

Lama Masa Bekerja	Jumlah Pegawai (Orang)
4 Tahun	33
8 Tahun	21
13 Tahun	15
18 Tahun	1
Total	70

Sumber: PT Kereta Api Indonesia (Persero), 2024

Jika dilihat dari table 1.1 yang dimana lama masa bekerja antar pegawai memiliki keragaman yaitu mulai dari 4 sampai 18 tahun, akan tetapi pegawai-pegawai tersebut menjalankan pekerjaan yang sama selama bertahun-tahun dan tanpa adanya variasi dalam pekerjaannya,. Dan jika dilihat pada penjelasan tersebut lamanya waktu atau masa kerja yang tidak ada variasi pekerjaan akan dapat memberikan rasa jenuh kepada para pegawainya maka di kahawatirkan pegawai yang bersangkutan tidak merasakan kepuasan kerja selama melaksanakan tugasnya di PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) pada Unit Jalan Rel dan Jembatan di Muara Enim.

Untuk menjalankan pekerjaan agar dapat sesuai dengan tujuan dari perusahaan, pegawai harus memiliki jiwa kompetensi didalam diri mereka. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya yang akan meningkat seiring dengan produktivitas kerja. kompetensi seseorang adalah kemampuan individu berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya yang ditunjukkan saat berpikir dan bertindak sesuai dengan bidang pekerjaannya.(Sinambela, 2020)

Kompetensi pada hakikatnya diartikan sebagai sebuah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Sumber daya manusia harus kompeten artinya sumber daya manusia tersebut cakap, mampu atau terampil. Istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.(Nasrul, 2024)

Kompetensi pada pegawai dapat dicapai jika pegawai tersebut memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimana kedua hal ini bisa didapatkan dengan mengikuti sebuah pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung peningkatan pengetahuan dan kerteampilan pegawai. Kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.(I Putu santika dkk, 2021)

Tabel 1. 2 Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim Berdasarkan Pendidikan Terakhir Tahun 2024

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai (Orang)
SMA	43
D3	26
S1	1
Jumlah Total	70

Sumber: PT Kereta Api Indonesia (Persero), 2024

Tabel 1. 3 Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada unit jalan rel dan jembatan Muara Enim Berdasarkan Jumlah pegawai yang telah dan belum memiliki Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTPL) 2024

Jumlah Pegawai	SURAT TANDA TAMAT PELATIHAN (STTPL)					
	Perawatan			Pemeriksa		
	Tingkat Dasar	Tingkat Pelaksana	Tingkat Pelaksana Lanjutan	Tingkat Dasar	Tingkat Pelaksana	Tingkat Pelaksana Lanjutan
Memiliki STTPL (Orang)	50	39	1	21	2	2
Belum memiliki STTPL (Orang)	20	31	69	49	68	68

Sumber: PT Kereta Api Indonesia (Persero), 2024

Jika di lihat pada table 1.2 Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh pegawai memiliki keragaman Pendidikan mulai dari Sekolah Menengah Akhir (SMA),

Diploma (D3), dan Strata 1 (S1) yang dimana hal ini sudah memenuhi dimensi pada variable kompetensi. akan tetapi jika dilihat pada table 1.3 ada banyak pegawai yang belum mengikuti pelatihan, mulai dari pelatihan perawatan dan pemeriksa tingkat dasar hingga tingkat pelaksana lanjutan, hal ini memungkinkan untuk terjadinya kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dan dengan tidak adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan membuat pegawai tersebut kehilangan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja atau pegawai tersebut tidak profesional dalam pekerjaannya. dan dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai jika dilihat dari dimensi kepuasan kerja yang dimana salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dari segi pekerjaan itu sendiri adalah kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja.

Didalam penelitian terdahulu dari (Junaidi, 2021) didapatkan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. *Research gap* yang ditemukan terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada penelitian (Waleleng et al., 2024) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari *Research Gap* yang ditemukan, maka peneliti akan melakukan pengkajian ulang variabel independen tersebut terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan dengan permasalahan kepuasan kerja yang terjadi mengenai *Research gap* kejenuhan bekerja karena tidak adanya variasi pekerjaan dan kurangnya keterampilan serta pengetahuan yang dapat menyebabkan akan hilangnya kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja pegawai inilah

penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim “**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Guna untuk pengembangan pengetahuan dan menambah wawasan tentang pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (persero) pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi manajemen PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada Unit Jalan Rel dan Jembatan Muara Enim mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

DFTAR PUSTAKA

- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompetensi Sosial Pada Pt. Trac Astra Rent a Carcabangcondet Jakartatimur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 160(2), 160–171.
- Apriansyah, A., & Afriyani, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt . Santika Pendopo Energy. *Journal, Communnity Development*, 5(2), 3981–3986.
- Arfah, M. I. C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.56070/jinema.v6i1.65>
- Bill Foster. (2007). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Bram Afrilyan. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT.Wahana Meta Riau Di Pekanbaru. *JOM Fekon, Vol.4 No.1*.
- Darham, & Rahayu, S. D. (2022). Lingkungan Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3), 105–114.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenada (ed.)). Media Group.
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Undip.
- Gibson, James L., J. M. I. dan J. H. D. (2000). *Organization Behavior, Structure, Processes, 10th Edition*. McGraw-Hill.
- Gori, S., & Eliagus Telaumbanua. (2024). Pentingnya Pendidikan Dan Keterampilan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ulugawo Kabupaten Nias. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 6(2), 546–551. <https://doi.org/10.52060/pgsd.v6i2.1642>
- Halimatussakhiah, B., Suarmanayasa, I. N., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shopdi Desa Sukarara Tahun 2019. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 43–51.
- Hardani dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41. <http://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/64>
- Hasnah, S., Azis, N., Idris, Sofyan, Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, P., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Corresponding Author, J. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PIDIE JAYA*. 2(3), 256–263.
- I Putu Santika dkk. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung.

- Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(2), 64–77.
- Ibrahim, L. T., Yuliana, Darnelly, & Pratiwi, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 236–244.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group*.
- Lingkungan Kerja, P., Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan X Nala Alifiyah Firdaus, P. P., Adji Kusuma, K., Maya Kumala Sari, H., Studi Manajemen Fakultas Bisnis, P., Ilmu Sosial, dan, & Muhammadiyah Sidoarjo, U. (2024). Impact of Working Environment, Work Experience And Compensation on Job Satisfaction of PT.X Employees. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Malayu S.P.Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Manajemen, J., Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., Wahyuni, S., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda, F. (n.d.). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 306–316. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Mangkunegara. (2008). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Manullang. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. GMU Press.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Nasrul, J. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengalaman Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Lubuk Kilangan. 2*.
- Nasution, S., Parlaungan, A., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir. *Remik*, 7(2), 1079–1090. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12265>
- Permata Gusti, G. (2024). Jurnal Ekonomi STIEP (JES). *Jurnal Ekonomi STIEP (JES)*, 9(1).
- Purnomo. (2019). Keselamatan Kapal Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal (Studi Pada Kapal-Kapal Charter Pt. Pertamina. *Journal.Ibmasmi.Ac.Id*, 05(02), 1–14. <https://www.journal.ibmasmi.ac.id/index.php/JMM/article/download/110/89>
- Putra Arimbawa, I. M. D., & Ketut Giantari, I. G. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3388. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p04>
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Savitri, P. D. L. (2021). *Uji Asumsi Klasik*. Garuda Kemdikbud.
- Selvia Aprilyanti. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72. [aasdfghjkl;redfghjkd fghjkl](https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295)
- Setiono, B. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 168–175. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2165>
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- Sinambela, E. A. (2020). *PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 3(2), 277–285.
- Sondang, P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Tamara, L., Usman, B., & Kurbani, A. (n.d.). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Emba*, 10(1), 1305–1314.
- Wahyu Andri Wibowo, Ida bagus alit kasma putra, i putu ajie windu kertayoga, gunardi, ni luh sri kasih. (2023). *Tampilan PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA UD JAPAN MOTOR.pdf* (pp. 65–73).
- Waleleng, J. J., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2024). the Effect of Competence and Compensation on Employee Job Satisfaction At Pt. Bank Sulutgo Calaca Branch Office in Manado. *379 Jurnal EMBA*, 12(3), 379–388.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima). PT. Rajagrafindo Persada.