

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Deskripsi Data

Analisis data menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam analisis data ini peneliti akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Masa Kerja dan Pendidikan Terakhir.

#### 1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan PT KAI Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
< 1 Tahun	4	7%
1 – 5 Tahun	10	18%
6 – 10 Tahun	15	27%
>10 Tahun	27	48%
Jumlah	56	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT KAI Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang masa kerja yang paling banyak >10 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 48%.

##### 2. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan PT KAI Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

### Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	51	91%
D3	1	2%
S1	4	7%
S2 (Pasca Sarjana)	0	0%
Jumlah	56	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT KAI Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang pendidikan terakhir yang paling banyak SMA sebanyak 51 orang atau sebesar 91%.

#### 1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Jalan dan Jembatan yang disebarkan kepada 56 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
<b>Komitmen Afektif</b>											
1.	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0	0%	0	0%	1	2%	12	21%	43	77%
2	Merasa berbahagia menghabiskan sisa karir nya di perusahaan ini	0	0%	0	0%	4	7%	27	48%	25	45%
3	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan diri nya juga	2	4%	6	11%	2	4%	39	70%	7	12%
<b>Komitmen Kelanjutan</b>											
4	Merasa terikat untuk tetap bekerja di perusahaan meskipun ada peluang kerja di tempat lain	2	4%	17	30%	6	11%	15	26%	16	28%
5	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang	0	0%	1	2%	12	21%	16	29%	27	48%
6	Akan merasa merugi jika meninggalkan perusahaan ini	0	0%	8	14%	3	6%	23	41%	22	39%
<b>Komitmen Normatif</b>											

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
7	Merasa bertanggung jawab untuk mendukung tujuan organisasi	1	2%	7	13%	7	13%	17	30%	26	46%
8	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidupnya	0	0%	0	0%	1	2%	18	32%	37	66%
9	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	2	4%	2	4%	12	21%	34	61%	6	11%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden variabel Komitmen Organisasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 1 yaitu dengan responden sebanyak 9 dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu dengan jumlah responden 6.

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
<b>Durasi atau lama kerja</b>											
1.	Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, dapat membantu dalam melakukan pekerjaan saat ini	0	0%	0	0%	5	9%	25	45%	26	46%
2	Pekerjaan yang dilakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah dimiliki sebelumnya	0	0%	0	0%	2	4%	33	59%	21	37%
<b>Kemampuan dan Keterampilan</b>											
3	Memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	0%	0	0%	2	4%	28	50%	26	46%
4	Mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan berdasarkan pengetahuan kerja yang telah dimiliki sebelumnya	0	0%	2	4%	0	0%	26	46%	28	50%
<b>Penguasaan Teknologi</b>											
5	Memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik	0	0%	0	0%	0	0%	28	50%	28	50%
6	Hasil pekerjaan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja	0	0%	0	0%	7	13%	24	42%	25	45%
<b>Pengalaman Mengatasi Tantangan</b>											
7	Memiliki pengalaman menangani masalah atau tantangan dalam pekerjaan	0	0%	0	0%	4	7%	29	52%	23	41%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
8	Memiliki cara atau ide untuk menangani tantangan dalam pekerjaan	0	0%	2	4%	6	11%	20	35%	28	50%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden variabel Pengalaman Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 4,5 dan 8 yaitu dengan responden sebanyak 28 dan yang terkecil pada pernyataan 2 dengan jumlah responden 21.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
<b>Kualitas Kerja</b>											
1.	Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	0	0%	0	0%	1	2%	19	34%	36	64%
2	Berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab	0	0%	0	0%	0	0%	13	23%	43	77%
<b>Kuantitas Kerja</b>											
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	0	0%	0	0%	8	14%	18	32%	30	54%
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target unit kerja	0	0%	0	0%	4	7%	28	50%	24	43%
<b>Disiplin Kerja</b>											
5	Hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0	0%	0	0%	2	4%	20	35%	34	61%
6	Tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan dalam bekerja	0	0%	0	0%	0	0%	23	41%	33	59%
<b>Inisiatif</b>											
7	Mampu membuat keputusan dalam kondisi sulit	0	0%	0	0%	2	4%	26	46%	28	50%
8	Mampu memahami masalah dengan cepat	0	0%	0	0%	4	7%	22	40%	30	53%
<b>Kerjasama</b>											
9	Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	0%	1	2%	2	4%	10	17%	43	77%
10	Selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pimpinan terhadap hasil yang akan	0	0%	0	0%	1	2%	13	23%	42	75%

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
	dicapai					

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Prestasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 dan 9 yaitu dengan responden sebanyak 43 dan yang terkecil pada pernyataan 4 yaitu dengan jumlah responden 24.

## 1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 1.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kodisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komitmen Organisasi (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan

Komitmen Organisasi (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Pengalaman Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan Pengalaman Kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Prestasi Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid.

### **1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Cronbach Alpha</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Komitmen Organisasi (X1)	0,721	0,6000-0,7999	Tinggi
Pengalaman Kerja (X2)	0,748	0,6000-0,7999	Tinggi
Prestasi Kerja (Y)	0,770	0,6000-0,7999	Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,721 untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan tingkat reliabel tinggi,

0,748 untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,770 untuk variabel Prestasi Kerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 1.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 1.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik one-sample kolmogorov – smirnov test pada SPSS Versi 26. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0,171	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengalaman Kerja (X2)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Prestasi Kerja (Y)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT KAI Indonesia Divre IV Tanjungkarang memiliki Tingkat signifikan diperoleh data Sig > Alpha maka variabel Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT KAI Indonesia Divre IV Tanjungkarang berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 1.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	0,162	0,05	Sig > Alpha	Linear
Pengalaman Kerja	0,053	0,05	Sig > Alpha	Linear

Terhadap Prestasi Kerja				
-------------------------	--	--	--	--

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,162 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,53 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

### 1.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance Inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,844	1,185	Tidak ada gejala multikolieneritas
Pengalaman Kerja	0,844	1,185	Tidak ada gejala multikolieneritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

## 1.4 Hasil Metode Analisis Data

### 1.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig
(Constant)	26,176	0,000
Komitmen Organisasi	0,072	0,034
Pengalaman Kerja	0,632	0,000

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

$$Y = 26,176 + 0,072 X1 - 0,632 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 26,176 yang berarti bahwa tanpa adanya Komitmen Organisasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), maka besaran Prestasi Kerja adalah 26,176 satuan.
2. Koefisien Komitmen Organisasi (X1)  
Jika Komitmen Organisasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,072 satu satuan.
3. Koefisien Pengalaman Kerja (X2)  
Jika Pengalaman Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,632 satu satuan.

Tabel 4.14

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R square (koefisien determinasi)
Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja	0,864	0,746

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,746 artinya Komitmen Organisasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dapat menjelaskan Prestasi Kerja (Y) sebesar 74,6% dan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Komitmen Organisasi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai  $r$  0,864 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

## 1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 1.5.1 Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	0,034	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

$H_0$  : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

$H_a$  : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$

(0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Komitmen Organisasi (X1) diperoleh nilai sig (0,034) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Ho : Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Ha : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Pengalaman Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

### **1.5.2. Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Pengalaman Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X1) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y).

Ho : Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap

Karyawan PT KAI Indonesia Divre IV Tanjungkarang.

Ha : Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Karyawan PT KAI Indonesia Divre IV Tanjungkarang.

Dengan Kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	R	R Square	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja	0,000	0,05	0,864	0,746	Sig<Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025*

Dengan tabel 4.16 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Karyawan PT KAI Indonesia Divre IV Tanjungkarang. Dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,746 artinya Komitmen Organisasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dapat menjelaskan Prestasi Kerja (Y) sebesar 74,6% dan sisanya 25,4% dijelaskan variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Komitmen Organisasi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,864 berada pada rentang 0,8000-1,0000.

## **1.6 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT KAI Indonesia Divre IV Tanjungkarang adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan masa kerja >10 Tahun dan pendidikan terakhir SMA.

### **1.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komitmen Organisasi (X1)

berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) yang artinya Komitmen Organisasi memberikan dampak terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT KAI Indonesia Divre IV Tanjungkarang. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mencakup sejauh mana karyawan merasa terikat dan berinvestasi dalam tujuan serta nilai-nilai organisasi. Penelitian terdahulu oleh Rini dan Suparjo (2022) memperkuat pentingnya peran komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan, dengan budaya organisasi sebagai faktor pendukung. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pengalaman, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan merasa terikat pada organisasi dan sejalan dengan budaya perusahaan.

Teori Social Exchange Theory menambahkan dimensi penting dalam memahami hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja. Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki komitmen terhadap perusahaan lebih cenderung memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan nilai-nilai organisasi, serta mendorong peningkatan komitmen karyawan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

### **1.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) yang artinya pengalaman kerja memberikan dampak terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT KAI Indonesia Divre IV Tanjungkarang. Menurut Afsar et al. (2022), pengalaman kerja yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat kemampuan interpersonal dan manajerial mereka. Hal ini memungkinkan karyawan dengan pengalaman dalam bidang yang sama atau serupa untuk memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur, standar, dan ekspektasi di tempat kerja. Mereka cenderung dapat beradaptasi lebih cepat dan berkontribusi secara efektif terhadap tim, menghasilkan kinerja yang lebih unggul. Pengalaman juga memberikan kepercayaan diri yang lebih besar dalam

melaksanakan tugas, memungkinkan karyawan untuk mengambil inisiatif, berinovasi, dan memberikan solusi yang efektif terhadap permasalahan yang dihadapi.

Penelitian terdahulu oleh Rini dan Suparjo (2022) mendukung pentingnya pengalaman kerja sebagai determinan prestasi kerja karyawan. Penelitian mereka menemukan bahwa pengalaman kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja, terutama ketika didukung oleh komitmen organisasi dan budaya kerja yang kondusif. Hasil ini menegaskan bahwa pengalaman tidak hanya memengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat kesiapan karyawan untuk menghadapi tantangan kerja secara holistik.

Teori Social Learning Theory memperkuat argumen ini, dengan menyatakan bahwa individu belajar dan mengembangkan keterampilan melalui pengalaman dan pengamatan terhadap orang lain. Karyawan yang berinteraksi dengan rekan kerja lebih berpengalaman cenderung mengadopsi praktik terbaik dan cara kerja yang efisien, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, proses pembelajaran ini menjadi lebih efektif, mempercepat perkembangan keterampilan, dan meningkatkan produktivitas.

### **1.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini dikarenakan dengan Komitmen Organisasi karyawan yang setia atau ada keinginan yang tinggi bertahan di perusahaan. Penelitian Rini dan Suparjo (2022) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi, terutama jika didukung oleh budaya organisasi yang positif, memberikan kontribusi signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Di sisi lain, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Penelitian oleh Afsar et al. (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja meningkatkan kemampuan teknis, interpersonal, dan adaptasi karyawan terhadap tantangan pekerjaan.

Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini dikarenakan ketika pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan suatu prestasi kerja pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan

temuan Rini dan Suparjo (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang relevan dapat meningkatkan produktivitas dan kemampuan karyawan dalam menghadapi situasi kompleks.

Dalam perspektif teori Social Exchange, karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi dan memiliki komitmen tinggi akan berupaya memberikan kinerja terbaik, sementara pengalaman kerja yang cukup membantu mereka meningkatkan kepercayaan diri, inisiatif, dan inovasi. Dengan demikian, kombinasi antara komitmen organisasi dan pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup penguatan komitmen organisasi melalui budaya kerja positif dan program pengembangan karier berbasis pengalaman kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.