

**PENGARUH KARAKTERISTIK DAN KOMITMEN KARYAWAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. ARIER  
REKAYASA NUSANTARA**

Oleh :

Erwin Pardede<sup>1</sup>

Rena Wahyuni Br Sembiring<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung<sup>1,2</sup>

Email : [pardede.erwin61@gmail.com](mailto:pardede.erwin61@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan. Penelitian ini dilakukan di PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode lapangan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Arier Rekayasa Nusantara?". Hipotesis dalam penelitian ini adalah "Karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Arier Rekayasa Nusantara". Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja. Analisis data menggunakan analisis persamaan regresi linier berganda dengan hasil  $Y = 2,923 + 0,639X_1 + 0,292X_2$ , yang artinya karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dan hasil uji koefisien determinasi pada R square adalah 0,660 berarti 66% yang menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi kuat oleh variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ), Sedangkan sisanya 34% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Hasil penelitian pada uji simultan (Uji F) dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 26,259 > F_{tabel} 3,34$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan. Disarankan kepada perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci :** karakteristik pekerjaan, komitmen karyawan, prestasi kerja.

***INFLUENCE OF CHARACTERISTICS AND EMPLOYEE COMMITMENT  
TOWARD EMPLOYEE'S WORK ACHIEVEMENT IN PT. ARIER  
REKAYASA NUSANTARA***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job characteristics and employee commitment to employee work performance at PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan. This research was conducted at PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan with a population of 30 people and a sample using the field method. The formulation of the problem in this study is "Does the characteristics of work and employee commitment affect employee performance at PT. Arier Rekayasa Nusantara?". The hypothesis in this study is "The characteristics of work and employee commitment have a positive effect on employee performance at PT. Arier Rekayasa Nusantara". The independent variable in this study is job characteristics and employee commitment, while the dependent variable is job performance. Data analysis using multiple linear regression equation analysis with the results of  $Y = 2.923 + 0.639X_1 + 0.292X_2$ , which means that job characteristics and employee commitment have a positive effect on work performance. And the results of the coefficient of*

determination test on R square is 0.660 means 66% which shows that the variable work performance (Y) is strongly influenced by the variable work characteristics (X<sub>1</sub>) and employee commitment (X<sub>2</sub>), while the remaining 34% can be explained by other factors not examined by this study. The results of the simultaneous test (Test F) can be seen that the value of Fcount is 26.259 > F table 3.34. This shows that the independent variable consisting of job characteristics and employee commitment simultaneously has a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance at PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan.

It is recommended that companies are expected to be able to maintain or improve job characteristics and employee commitment so that they can improve employee work performance.

**Keywords:** job characteristics, employee commitment, work performance

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingkat kedisiplinan dalam hal ini tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

Karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan sangat berpengaruh dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang optimal dalam peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Arier Rekayasa Nusantara Medan”.

## URAIAN TEORITIS

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Pengertian karakteristik pekerjaan Menurut Berry dan Houston dalam Martinus, (2011:164) “karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan

tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan”.

#### 2.1.2 Indikator-indikator

##### Karakteristik Pekerjaan

1. Keragaman Keterampilan
2. Jati Diri Tugas
3. Tugas Yang Penting
4. Otonomi
5. Umpan Balik

#### 2.1.3 Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Robins (2009:78) “Komitmen karyawan adalah usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan”.

#### 2.1.4 Indikator-indikator

##### Komitmen Karyawan

1. Bertanggung Jawab
2. Konsisten
3. Proaktif
4. Disiplin Kerja

#### 2.1.9 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:64) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

### 2.1.5 Indikator-indikator Prestasi Kerja

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Seorang karyawan memiliki karakteristik pekerjaan dengan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan. Karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan sangat menentukan prestasi pekerjaan karyawan.

### 2.4 Hipotesis

H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Arier Rekayasa Nusantara.

H2 : Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Arier Rekayasa Nusantara.

H3 : Karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Arier Rekayasa Nusantara.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di PT. Arier rekayasa nusantara. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan Mei sampai Juli 2019 dimulai pada saat pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum PT. Arier Rekayasa Nusantara yaitu perusahaan yang berada pada bidang jenis kontraktor.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan berjumlah 30 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh jumlah populasi sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang objeknya mengenai pengaruh pekerjaan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Arier rekayasa nusantara medan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data informasi yang bermakna dan dapat berupa, tulisan, gambar, suara, angka, dan kombinasinya. Dalam riset pendekatan kuantitatif, data

yang diperlukan ialah data dalam bentuk kuantitas yang diwakili dengan menggunakan angka (numeric). Data riset dibagi menjadi data primer dan sekunder.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
- b. Wawancara

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Metode Analisis Data

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

#### 3.6.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = Variabel pretasi kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi karakteristik

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi komitmen

X<sub>1</sub> = Karakteristik

X<sub>2</sub> = Komitmen

A = Bilangan konstan

e = Variabel gangguan

#### 3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)
2. Uji F (Simultan)

### 3. Uji Koefisien Determinasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

#### 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan

PT.Arier Rekayasa Nusantara Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor dan pemborongan umum, dimana dalam melaksanakan tugas dibawah kepemimpinan manajemen atau direksi dalam lembaga perusahaan tersebut. PT.Arier Rekaya Nusantara Medan berkedudukan di JL.Setia Budi Psr.II Tanjung Sari Medan No 48 A.

PT.Arier Rekayasa Nusantara Medan didirikan pada tanggal 4 Mei 2010 pada pukul 14.04 Waktu Indonesia Barat. Pendirian PT.Arier Rekayasa Nusantara Medan di hadiri beberapa saksi sekaligus pemilik PT.Arier Rekayasa Nusantara Medan bapak Jarinda Lingga.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara setiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

1. Direktur
2. Manajer Teknik
3. Administrasi
4. Pengawas
5. Kepala Tukang
6. Tenaga Teknis

#### 4.3 Hasil Penelitian

### 4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Simultan

#### 1. Uji Validitas

Menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki corrected item-total Correlation ( $r$ -hitung)  $>$   $r$ -tabel yaitu 0,374. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ (Karakteristik Pekerjaan)

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel  $X_1$  (karakteristik pekerjaan) adalah  $0,739 >$   $0,6$ .

Tabel 4.10 hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$  (Karakteristik Pekerjaan)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Sumber: Data olahan SPSS (2019)

##### 1. Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ (Komitmen Karyawan)

Setelah dilakukan pengujian dapat, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel  $X_1$  (Komitmen Karyawan) adalah  $0,862 >$   $0,6$ . Maka variabel  $X_2$  (Komitmen Karyawan) reliabel.

Tabel 4.12: hasil perhitungan Uji Reliabilitas Variabel  $X_2$  (Komitmen Karyawan)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	4

Sumber : Data Output SPSS (2019)

##### 2. Uji Reliabilitas Variabel Y (Prestasi kerja)

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel Y (Prestasi kerja) adalah  $0,773 >$   $0,6$ . Maka variabel Y (Prestasi kerja) reliabel.

Tabel 4.14: hasil perhitungan Reliabilitas Variabel Y (Prestasi Kerja)

##### Reliability Statistics

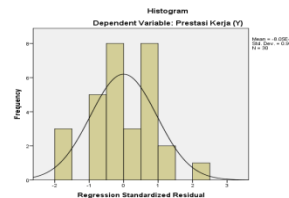
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	5

Sumber: Data Output SPSS (2019)

### 4.4 Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.1 Uji Normalitas

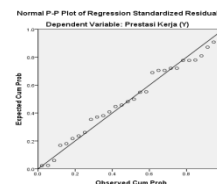
##### 1. Metode Grafik



Sumber : Data Output SPSS (2019)

Gambar 4.2: hasil uji normalitas dengan histogram

Dari Gambar 4.2, histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena bentuk kurva kemiringan yang cenderungimbang dan berbentuk kurva sehingga dapat diasumsikan data lebih berdistribusi normal.



Sumber: Data Output SPSS (2019)

Gambar 4.3 : P-P Plot Of Regression Standardized Residual.

Dari Gambar 4.3 *P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

##### 2. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Tabel 4.16 : hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov*

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		30
	Mean	0E-7
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.51178668
	Absolute Most Extreme Differences	.096
	Positive	.082
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.524
Asymp. Sig. (2-tailed)		.946

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

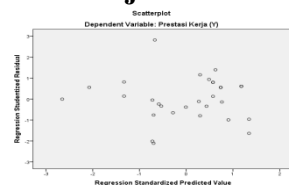
Sumber: Data Output SPSS (2019)

Dari hasil normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,524 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test pada uji test pada uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji multikolinearitas

Dari hasil perhitungan yang ada pada hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,390 dimana nilai tersebut < 10 dan *Tolerance* sebesar 0,719 < 0,10 maka sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas..

#### 4.4.3 Uji heteroskedastisitas



Sumber: data Output SPSS (2019)

Gambar 4.4: hasil uji normalitas dengan metode *Grafik Scatter Plot*.

Dari Gambar 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari uji Heteroskedastisitas terpenuhi

sehingga dalam model regresi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,923 + 0,639X_1 + 0,292X_2$$

Arti angka-angka diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah sebesar 2,923 artinya jika karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan bernilai positif sebesar 2,923.
- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan bernilai positif, yaitu 0,639 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan karakteristik sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 2,923 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik organisasi bernilai positif, yaitu 0,292 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan karakteristik organisasi sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,292 satuan. Sedangkan e merupakan kesalahan acak.

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

- Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,551 > 2,052$ ) maka  $H_0$  di tolak , jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai  $t_{hitung}$  positif, berarti berpengaruh positif, jika karakteristik pekerjaan naik maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan signifikansi , jika signifikansi  $< 0,05$   $H_0$  ditolak dan jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Karena signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak . Artinya **Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

## 2. Komitmen karyawan ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,372 > 2,052$ ) maka  $H_0$  ditolak , jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif berarti berpengaruh positif, yaitu jika komitmen karyawan naik maka tingkat prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi  $< 0,05$   $H_0$  ditolak, dan jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Karena signifikansi ( $0,025 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2. Uji F ( Uji simultan )

Tabel 4. 20 Uji F (Uji simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	128.921	2	64.460	26.259	.000 <sup>b</sup>
Residual	66.279	27	2.455		
Total	195.200	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan ( $X_2$ ), Karakteristik pekerjaan ( $X_1$ )

Sumber: Data Output SPSS (2019)

## 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.21 : Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 <sup>a</sup>	.660	.635	1.56678	2.363

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan ( $X_2$ ), Karakteristik pekerjaan ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Output SPSS (2019)

Nilai *Standard Error of Estimate* dari hasil pengujian koefisien sideterminan adalah 1,56678 semakin kecil *standard Error of estimatenya* berarti model semakin baik.

## 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.6.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien Regresi Karakteristik Pekerjaan dengan uji parsial (uji t) dengan nilai  $t_{hitung}$  4,551 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) = 30 ( $30-3$ ) adalah 2,052 atau dengan melihat nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sig  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Maka dapat dinyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### 4.6.2 Pengaruh Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komitmen karyawan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan. Hal ini dibuktikan karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,372 > 2,052$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

#### 4.6.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Nilai R sebesar 0,813 berarti variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Nilai  $R$  Square adalah 0,660 berarti 66% yang menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja ( $Y$ ) dipengaruhi kuat oleh variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 34% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Kemudian dari hasil penelitian pada uji simultan (Uji F) dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  26,259  $>$   $F_{tabel}$  3,34. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indi Djastuti (2011) dengan hasil karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitu juga dengan Achmad sudiro (2009) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,050$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian terhadap kuisioner yang disebarkan pada kuisioner pada pegawai PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan, maka penulis memberi kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan.
2. Secara parsial komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan.
3. Hasil uji simultan menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arier Rekayasa Nusantara Medan.
4. Hasil uji analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai R sebesar 81,3% dan nilai R Square sebesar 66%.

### 5.2 Saran

1. Karyawan PT. Arier Rekayasa Nusantara diharapkan dapat membantu karyawan baru untuk dapat beradaptasi di tempat kerjanya, sehingga dapat



meningkatkan komitmen kerja karyawan.

2. Bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel selain karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan seperti : kepuasan kerja. Selain itu, peneliti dapat juga mencari objek penelitian yang lebih besar.

#### DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2009. *Perilaku Organisasi*

(Terjemahan), Edisi. *Dua Belas*. Jakarta: Salemba Empat

Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. 2009. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc.Graw-Hill

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Keenambelas. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta