

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT, AND GRANTING INCENTIVES ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO.**

Oleh :

**Desty Patras<sup>1</sup>**

**Sri Murni<sup>2</sup>**

**Arrazi B.H Jan<sup>3</sup>**

**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado.**

E-mail :

<sup>1</sup>[patrasdesty@gmail.com](mailto:patrasdesty@gmail.com)

<sup>2</sup>[srimurnirustandi@yahoo.com](mailto:srimurnirustandi@yahoo.com)

<sup>3</sup>[arrazihasanjan@gmail.com](mailto:arrazihasanjan@gmail.com)

**Abstrak:** Peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V manado. Metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif dengan Teknik Analysis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian berjumlah 44 Responden pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah V Manado. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan faktor yang penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan sebaiknya pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V manado lebih lagi memperhatikan hal-hal yang memicu peningkatan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik dan tetap mempertahankan system pemberian insentif agar karyawan tetap merasa termotivasi.

*Kata kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, Prestasi Kerja*

**Abstract:** The role of human resources is essential to achieving company goals. This is certainly not spared from various support factors in improving the productivity and Work achievement on employees. The purpose of this study is knowing to the influence of job satisfaction, work environment and granting incentives on the Work achievement employees. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis technique. The population in the study totalling 44 Respondents In PT. Pegadaian (Persero) Regional office V Manado. The sampling technique is a saturated sampling, that is by taking the entire population to be made sample. The results of the study showed that Simultaneously variabel job satisfaction, work environment and granting incentives influence on the Work achievement. Job satisfaction has a negative and significant influence on work achievement, work environment has a negative and significant influence on the work achievement. Granting incentives has a negative and significant influence to work achievement. Job satisfaction and work environment within the organization is an important factor in the improvement of employee achievements, should the leadership of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado more attention to things that trigger increased work satisfaction and a good working environment and still maintain the system of incentives.

**Keywords :** Job satisfaction, Work environment, Granting incentives, Work achievement

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Penelitian**

Dalam setiap organisasi maupun perusahaan yang ada di zaman era sekarang ini saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing namun semua itu tidak terlepas dari sumberdaya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan. peranan sumberdaya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas ataupun prestasi kerja karyawan diantaranya seperti kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja dan juga pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan, di luar gaji yang di terima oleh karyawan yaitu insentif.

Kepuasan Kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi . (Munandar, 2008: 350). Selain merasa puas dengan pekerjaannya, dalam mencapai suatu kinerja yang baik dan optimal maka perlu adanya suatu kondisi lingkungan kerja yang menunjang . Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. “Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman” (Sedarmayanti, 2011:28). Insentif itu merupakan hal yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan (Moehariono, 2012 : 259).

Dalam mencapai sebuah Tujuan dari organisasi tentunya banyak faktor-faktor pendukung yaitu karywan yang merasa puas dengan pekerjaan yang di kerjakanya, lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan mendukung serta mendapatkan timbal balik yang sesuai seperti Insentif. Karena apabila 3 faktor tersebut sudah terlaksana dengan baik dalam suatu organisasi maka akan berpengaruh baik Prestasi kerja karyawan dan hal ini akan mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. tapi sebaliknya apabila 3 hal ini tidak terlaksana atau tercapai dengan baik dalam perusahaan maka akan berdampak buruk bagi prestasi kerja karyawan.

**Tujuan Penelitian**

Tujun Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
2. kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
3. lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
4. pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012 :10). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dimaksudkan uuntuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi (Siagian, 2007 :26).

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2012:193). Kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan (Hasibuan, 2012:202).

## **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok ( Sedarmayanti, 2009:1). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003: 37).

## **Pemberian Insentif**

Insentif merupakan daya perangsang yang di berikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya ( Hasibuan, 2010:183 ). Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi ( Mangkunegara, 2009:89).

## **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:193). Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:87).

## **Penelitian Terdahulu**

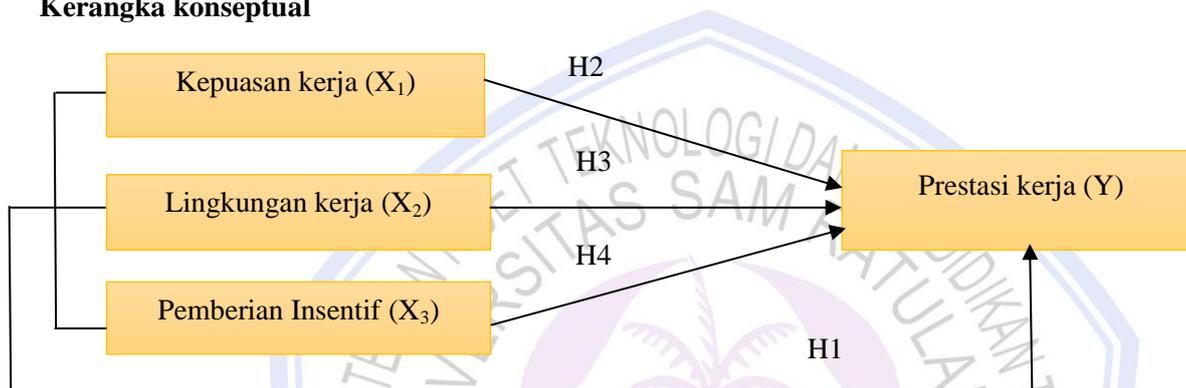
**Rudie Y. Lumantow ( 2015)**, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana Variabel motivasi dan Variabel kepuasan kerja dimoderasi oleh masa kerja. Metode yang digunakan Asosiatif dengan teknik Analisis Regresi Linear Berganda dan alat analisis MRA (Moderated Regression Analysis). Populasi penelitian sebanyak 256 orang dengan sampel 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja.

**Citra Indah Zuana (2014)**, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini terdapat 35 (tiga puluh lima) populasi dan seluruh populasi di jadikan sampel dalam penelitian. Teknik analisis yang di pakai yaitu

Analysis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Rien A. Nurahma (2013)**, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan(Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh insentif material dan nonmaterial terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja serta pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). populasinya dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dan seluruh populasi diambil untuk di jadikan sampel dengan menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda dan Analisis deskriptif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya Insentif Materiil ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Karyawan ( $Y_1$ ) dan hanya insentif non material memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y_2$ ). Secara simultan variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) dan variabel Insentif Nonmateriil ( $X_2$ ) memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan ( $Y_1$ ) yaitu 68,3% Sedangkan pada Prestasi kerja hanya 35,2 %.

### Kerangka konseptual



Sumber : Data diolah 2017

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh Terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
- H4 : Diduga Pemberian Insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012 : 8 ). waktu penelitian di laksanakan sekitaran 4 bulan mulai dari bulan February 2017 – Mei 2017.

#### Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini hanya di khususkan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado dan tidak termasuk dengan cabang-cabang kantor yang ada dengan jumlah populasi yaitu 44 orang. Sampel

dalam penelitian ini adalah berjumlah 44 Responden di mana seluruh populasi dalam objek penelitian di jadikan sebagai sampel yang disebut pengambilan sampel jenuh.

### Data Dan Sumber Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang di peroleh berupa angka melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Sumber data dalam penelitian ini yaitu melalui data primer dan data sekunder. Data primer di peroleh langsung melalui penyebaran kuesioner pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado serta pengambilan data tentang gambaran umum perusahaan seperti data klasifikasi jumlah karyawan, profil perusahaan serta struktur kantor. Data sekunder di peroleh melalui sumber-sumber literature di internet, buku dan jurnal-jurnal.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (Library Research) adalah Studi kepustakaan di gunakan sebagai pendukung dalam penulisan skripsi melalui buku-buku yang di baca oleh peneliti di jadikan sebagai bahan referensi.
2. Studi Lapangan (Field Research)  
Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :
  - a. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
  - b. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Definisi Dan Pengukuran Variabel

1. Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.
2. lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya (lingkungan eksternal), serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (lingkungan internal).
3. Pemberian Insentif( $X_3$ ) adalah saran untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu.insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lainnya.
4. Prestasi Kerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. dengan demikian data yang valid adalah data “data yang tidak berbeda” antara yang di laporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian ( Sugiyono, 2012 : 445 ). Uji reliabilitas atas keandalan menggunakan koefisien Alpha cronbach yang di hitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antara skor setiap butir ( Mustafa, 2009 :45 ).

### Regresi Linear Berganda

Analisis data yang akan di teliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Uji F (Simultan) dan Uji T ( Parsial )**

Uji f di gunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( Priyatno, 2011 : 258). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel ( Priyatno 2011 : 258 ).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Validitas			Reliabilitas	
		R	Sig	Status	Cronbach's Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,440	0,003	Valid	0,629	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,407	0,006	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,511	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,654	0,000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,737	0,000	Valid		
	X <sub>1.6</sub>	0,714	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,774	0,000	Valid	0,612	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,497	0,001	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,482	0,001	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,601	0,000	Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0,723	0,000	Valid		
Pemberian Insentif ( X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,830	0,000	Valid	0,922	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,785	0,000	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,791	0,000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0,877	0,000	Valid		
	X <sub>3.5</sub>	0,687	0,000	Valid		
	X <sub>3.6</sub>	0,898	0,000	Valid		
	X <sub>3.7</sub>	0,688	0,000	Valid		
	X <sub>3.8</sub>	0,909	0,000	Valid		

Prestasi kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,549	0,000	Valid	0,619	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0,625	0,000	Valid		
	Y <sub>3</sub>	0,767	0,000	Valid		
	Y <sub>4</sub>	0,725	0,000	Valid		
	Y <sub>5</sub>	0,360	0,000	Valid		
	Y <sub>6</sub>	0,545	0,000	Valid		

Sumber : Hasil Olahan data 2017

Tabel 1. Menunjukkan bahwa nilai dari hasil uji validitas rata-rata tiap item pernyataan yaitu  $< 0,05$  maka dapat di simpulkan bahwa setiap item pernyataan di katakan valid. sedangkan untuk uji Reliabilitas pada tabel di atas rata-rata setiap item pernyataan memiliki nilai alpha cronbach yaitu  $> 0,6$  maka dapat di simpulkan bahwa setiap item pernyataan di katakan reliabel.

### Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi

**Tabel 2. Hasil uji Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi**

Model	R	R Square
1	.683 <sup>a</sup>	.466

Sumber : Hasil Olahan Data,2017

Tabel 2. Diperoleh Nilai koefisien korelasi atau R sebesar sebesar 0,683 Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Pemberian Insentif ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,683 atau 68,3 % artinya mempunyai hubungan yang cukup kuat .Hasil koefisien Determinasi atau R square ( $r^2$ ) adalah 0,466 yang menunjukkan bahwa 46,6 % prestasi kerja, di pengaruh oleh variabel bebas Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Pemberian Insentif ( $X_3$ ). Sementara sisanya sebesar 0,540 atau 54,0 % ( $1 - 0,540 = 54,0$  atau  $100\% - 46,6\% = 54,0\%$ ) di pengaruhi oleh sebab – sebab yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi linear berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Reresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients				Sig.
	B	Std. Error	t		
(Constant)	50.180	6.482	7.741	.000	
X <sub>1</sub>	-.790	.151	-5.220	.000	
X <sub>2</sub>	-.634	.175	-3.622	.001	F Hitung = 11.632 Probabilitas F = 0,000
X <sub>3</sub>	.171	.059	2.870	.007	

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat di tulis dalam bentuk persamaan regresi :

$$Y = 50,180 - 0,790 X_1 - 0,634 X_2 + 0,171 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 50,180 artinya jika variabel independent yang terdiri dari kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan pemberian insentif ( $X_3$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, prestasi kerja akan meningkat sebesar 50,180 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,790 artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel prestasi kerja (Y), jika variabel kepuasan kerja bertambahnya 1 satuan maka prestasi kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,790 satuan.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,634 artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel prestasi kerja (Y), jika variabel lingkungan kerja bertambahnya 1 satuan maka prestasi kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,634 satuan.
4. Nilai koefisien regresi pemberian insentif sebesar 0,171 artinya apabila variabel pemberian insentif meningkat sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,171 satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  (11.632) >  $F_{tabel}$  (2,843) dengan tingkat probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka data di simpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan pemberian insentif ( $X_3$ ) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

#### Uji T (Parsial)

1. Hasil penelitian bahwa  $t_{hitung}$  (5.220) >  $t_{tabel}$  (2.019). Nilai  $t_{hitung}$  negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).
2. Hasil penelitian di temukan nilai  $t_{hitung}$  (3,622) >  $t_{tabel}$  (2.019). Nilai  $t_{hitung}$  negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).
3. Hasil penelitian di temukan nilai  $t_{hitung}$  (2.870) >  $t_{tabel}$  (2.019). Nilai  $t_{hitung}$  positif menunjukkan bahwa pemberian Insentif ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2009:202). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini berarti bahwa dari pernyataan yang sudah diberikan kepada responden melalui penyebaran kuesioner adanya indikator-indikator yang belum terlaksana maupun tercapai dengan baik dalam suatu organisasi tersebut sehingga pengaruhnya negatif. Hasil Penelitian ini sama seperti penelitian yang di lakukan Md. Atiqur Rahman Sarker (2014), Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan tidak puas mengenai gaji, dan juga gaji gagal menjadi pengaruhnya terhadap Tingkat produktivitas karyawan. paket manfaat (benefit) saat ini memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Sedangkan gaji merupakan indikator utama kepuasan di negara seperti Bangladesh. dengan demikian penelitian ini memperkuat hasil penelitian penulis.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George 2006:23). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini berarti bahwa dari pernyataan yang sudah diberikan kepada responden, adanya indikator-indikator yang tidak terlaksana dan tercapai dengan baik pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado sehingga pengaruhnya negatif. Penelitian ini sama seperti penelitian yang di lakukan oleh Nina Munira Naharuddin (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hanya

bantuan pekerjaan dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan dukungan supervisor mempunyai hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada study Miyazu Malaysia. Dukungan supervisor pada penelitian ini termasuk dalam indikator lingkungan kerja Nonfisik.

### **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Insentif merupakan daya perangsang yang di berikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya ( Hasibuan 2010 : 183). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pemberian insentif ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang di lakukan Teguh Prasetyo (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja departemen pemasaran di PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah V Manado.
2. Secara parsial hanya kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hasil dari pernyataan yang sudah di berikan melalui kuesioner belum seluruhnya terlaksana ataupun tercapai, baik dalam kepuasan kerja karyawan maupun lingkungan kerja yang ada pada PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V Manado. sedangkan Pemberian Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa system pemberian insentif pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V manado yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja maupun pencapaian dari masing-masing karyawan sehingga dengan begitu karyawan merasa dihargai atas hasil pencapaian kinerja yang di berikannya kepada perusahaan.

### **Saran**

Bagi manajemen PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah V Manado agar lebih memperhatikan lagi tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan seperti faktor-faktor pemicu ataupun hal-hal yang membuat karyawan merasa kurang puas dan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya saat ini sehingga dengan begitu akan berdampak baik pada prestasi kerja karyawan. Dan untuk pemberian insentif diharapkan tetap mempertahankan sistem pemberian insentif seperti ini agar karyawan tetap termotivasi terus-menerus dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

## **Daftar Pustaka**

- Anwar. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Citra I. Zuana. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 7. No. 1 January. Hal. 1-9.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/308>. diakses pada tanggal 19 Desember 2016.

---

George R. 2006. Prinsip-prinsip Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko Hani. 2012. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi ketujuh*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.

Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara yogyakarta, Penerbit BPFE

Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Md. Atiqur R. Sarker. 2014. Increasing Employee Job Satisfaction As Well As Organizational Performance Through Effective HRM Practices In Private Commercial Banking Sector Of Bangladesh. *Journal of Economics and Sustainable Development*. Vol.5, No.10. Hal. 157-164. [www.iiste.org](http://www.iiste.org). diakses tanggal 19 Desember 2016.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012).

Munandar A. Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara, A. A. Prabu. 2009 . *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Nina M. Naharuddin. 2013. Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*. Vol. 2, No.2 April, Hal. 66-78. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2290214](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2290214). diakses tanggal 5 January 2017.

Priyatno Duwi. 2011. *Buku saku SPSS. Analisis statistic dengan microsoft excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Rien A.Nurahma. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 2 No. 1 Mei. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/89>. diakses tanggal 14 Desember 2016, Hal. 204-212.

Rudie Y. Lumantow. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1 Maret, Hal. 717-725. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546>. diakses tanggal 22 Mei 2017

Sedarmayanti. 2011. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan. (1sted) Bandung: PT. Refika Aditama.

Supardi, 2003. *Kinerja Karyawan. The Global Source For Summaries Reviews & Reviews*. Ghalia, Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung : ALFABETA.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.

Siagian, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempat belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Teguh Prasetyo. 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda Motor Merek Honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru). *Jom FISIP*. Volume 2 No.2 Oktober, Hal.1-14. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/5916>. diakses tanggal 14 Desember 2016.

