

**PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG  
TOMOHON**

*THE EFFECT OF MARKET RATIOS AND PROFITABILITY RATIOS ON STOCK RETURNS IN  
THE HOSPITALITY INDUSTRY ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE*

Oleh:

**Jenever Priska Supit<sup>1</sup>**  
**Lucky O. H Dotulong<sup>2</sup>**  
**Jacky S. B Sumarauw<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan  
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

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

[jacky.sbs@unsrat.ac.id](mailto:jacky.sbs@unsrat.ac.id)<sup>2</sup>

[luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi, insentif dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 45 responden karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi, Insentif dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Secara Parsial Komunikasi dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan Kemampuan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan agar terus mengevaluasi dan memperhatikan komunikasi, insentif dan kemampuan kerja untuk dapat meningkatkan terus prestasi kerja.

**Kata Kunci:** komunikasi, insentif, kemampuan kerja, prestasi kerja

**Abstract:** Investment is a commitment to a number of funds or other resources made at this time with the aim of obtaining a number of benefits in the future. The goal that investors want to achieve in capital market investment activities is to get an optimal return. Stock return analysis can be done using the basic approach, namely fundamental analysis. These various types of fundamental factors are seen from financial data, market share data, and business cycles. Some of the fundamental factors chosen by the researchers in this study are financial ratios which include market ratios and profitability ratios. The hospitality sector is one sector that is of concern to the central government and local governments. This is because the two sectors are sectors that can be a concern to attract tourists. The development and growth of the hotel and tourism sector will have an impact on foreign exchange earnings, regional income, economic growth and employment. The increase in the workforce at this time is far greater than the ability to absorb labor. The research method used in this study is a quantitative research method. The data collection in this study was carried out using the documentation method, while the data analysis methods used were descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination.

**Keywords:** market, profitability, stock return

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilahnya manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia (Robbins, 2007:5). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam satu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat komunikasi, kepribadian, kemampuan kerja dan juga prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan yang di tempati.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

PT. Pegadaian adalah sebuah BUMN di Indonesia yang usaha intinya adalah bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai, PT. Pegadaian yang memiliki daerah layanan di seluruh Indonesia, memiliki produk diantaranya pada konvensional yang terbagi dari KCA (Kredit Cepat Aman), Kreasi, Krasida, Kucica, Investa. Dan pada syariah terbagi dari Rahn, Arum dan Mulia.

Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon yang bergerak di bidang pembiayaan, dimana kantor wilayah adalah bagian dari organisasi perusahaan untuk wilayah tertentu yang bertugas melaksanakan kegiatan administratif dan operasional perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi prestasi kerja karyawan sering mengalami penurunan demikian juga halnya terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. Penurunan prestasi kerja karyawan dapat terjadi karena komunikasi dan kepribadian yang dialami, yang mengakibatkan menurunnya kemampuan kerja sehingga prestasi kerja juga menjadi tidak baik.

Dalam hal melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan dengan demikian karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon harus menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk Mengetahui pengaruh secara simultan Komunikasi, Insentif, dan Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tomohon.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tomohon.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Insentif terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tomohon.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Tomohon.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komunikasi

Ivancevich (2007:116) mendefinisikan komunikasi sebagai transisi komunikasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya. Sedangkan Mangkunegara (2013:145) mengartikan komunikasi sebagai proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

### Insentif

Menurut Hasibuan (2001: 117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Menurut S. Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan”. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

### Kemampuan Kerja

Robbins (2007:57) kemampuan berarti kepastian seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994:104).

### Prestasi Kerja

Menurut Sastrohasiwiryo (2002:235) mendefenisikan bahwa Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

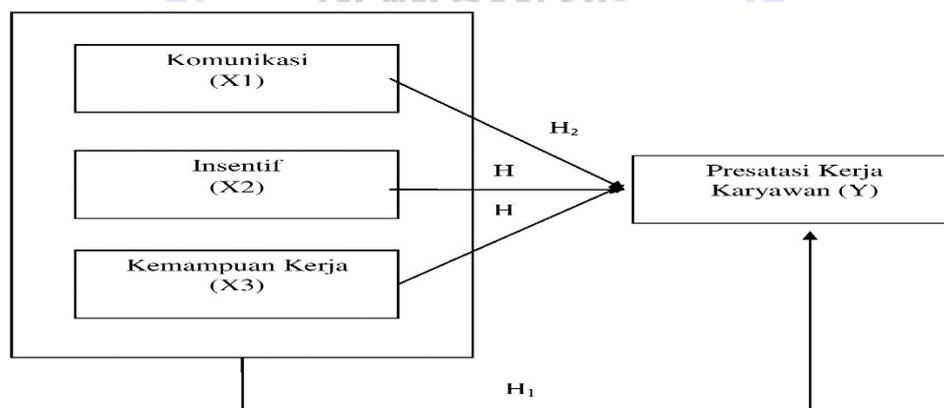
### Penelitian Terdahulu

(Sugiharta, Suwena dan Sujana 2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja member Oriflame.

(Paruru, Lopian dan Tawas 2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Matasik, Adolfini dan Lumintang 2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan komunikasi dan sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja,

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori, (2022)

## Hipotesis Penelitian

### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Komunikasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
- H<sub>2</sub>: Insentif diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
- H<sub>3</sub>: Kemampuan Kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
- H<sub>4</sub>: Komunikasi, Insentif dan Kemampuan Kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Menurut Arikunto (2013: 203), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode dan jenis penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif korelasional. Menurut Arikunto (2013: 313), koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:119) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Tomohon yang berjumlah 40 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### Data dan Sumber

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survei lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data asli melalui penyebaran kuesioner, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan gaji.
2. Data sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan, hasil penelitian, buku, artikel dan publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan permasalahan yang diangkat, yaitu rekapitulasi tarif tenaga kerja, data kehadiran karyawan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan buku referensi, jurnal penelitian, tesis penelitian dan tesis penelitian tentang karakteristik individu, keterampilan, struktur kerja dan kinerja karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

1. *Interview*, Nasution (2012: 113) berpendapat bahwa wawancara atau *interview* adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Bila guru menanyakan murid tentang keadaan rumah, atau kita menanyakan petani tentang seluk-beluk pertanian, itu wawancara. Namun wawancara sebagai alat penelitian lebih sistematis.
2. Observasi. Menurut Nasution (2012: 106), observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan. Menurut Ide Nasution (2012: 106), observasi juga dilakukan bila belum banyak keterangan dimiliki tentang masalah yang kita selidiki. Observasi diperlukan untuk menjajaknya. Jadi berfungsi sebagai eksplorasi. Dari hasil ini kita dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalahnya dan mungkin petunjuk-petunjuk tentang cara memecahkannya.
3. Daftar Pertanyaan (Questioner/Angket), Menurut Nasution (2012: 128), angket atau questionnaire adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. responden ditentukan berdasarkan teknik sampling.

### Uji Validitas

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Sugiyono (2018) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang

diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti soal valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti soal tidak valid. Apabila  $r_{hitung}$  berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliable. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Pengujian statistik *cronbach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

### Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel –variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi ( dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

#### Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel ( $X_1, X_2, X_3$ ), berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Komunikasi (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid

<b>Insentif (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
<b>Kemampuan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Y3.1	0,000	Valid
	Y3.2	0,000	Valid
	Y3.3	0,000	Valid
	Y3.4	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat di lihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa setiap pernyataan di kaytakan valid.

### Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
<b>Komunikasi (X<sub>1</sub>)</b>	0,797	Reliabel
<b>Insentif (X<sub>2</sub>)</b>	0,794	Reliabel
<b>Kemampuan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	0,814	Reliabel
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	0,825	Reliabel

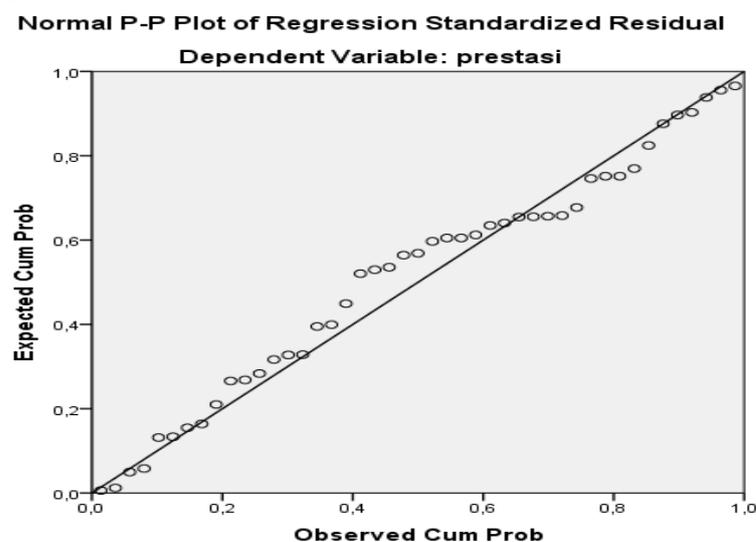
Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Pada Tabel dapat di ketahui nilai Realibilitas (*Alpha Cronbach*) tiap variabel. Untuk variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) nilai alpha cronbach sebesar 0,797 untuk variabel insentif (X<sub>2</sub>) sebesar 0,794 untuk variabel kemampuan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,814 dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,825. Karena nilai dari setiap pernyataan pada variabel komunikasi, insentif, kemampuan kerja dan prestasi kerja nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  sehingga dinyatakan Reliabel. Hal ini sejalan dengan pendapat Sekaran (2009:91) bahwa nilai koefisien bernilai antara 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

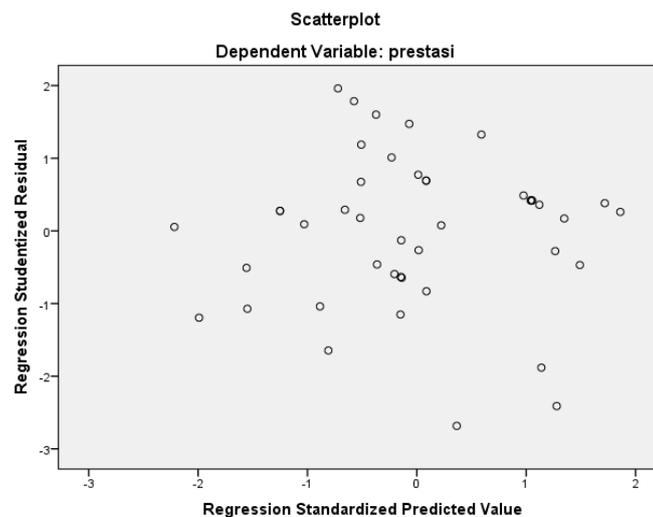
Berdasarkan gambar berikut dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

## Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scaterplot

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

## Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
	1 (Constant)	,640	3,305		,194	,847	
Komunikasi	,365	,154	,306	2,378	,022	,875	1,143
Insentif	,600	,142	,520	4,229	,000	,955	1,047
Kemampuan Kerja	-,004	,142	-,003	-,026	,979	,858	1,165

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,640 + 0,365 X_1 + 0,600 X_2 - 0,004 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,640 ini berarti jika variabel bebas Komunikasi, Insentif dan Kemampuan Kerjamemiliki nilai (0) maka nilai Prestasi Kerja (Y) 0,640.
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas komunikasi (X1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara komunikasi (X1) dengan prestasi kerja (Y). Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,365 hal ini mengandung arti bahwa jika komunikasi bertambah satu satuan maka Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,365.
3. Koefisien regresi untuk variabel insentif (X2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara insentif (X2) dengan prestasi kerja (Y). Koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,600 hal ini mengandung arti bahwa jika Insentif bertambah satu satuan maka Prestasi Kerja akan naik sebesar 0,600.
4. Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X3) bernilai negatif, menunjukkan tidak ada hubungan antara kemampuan kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y). Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,004 hal ini mengandung arti apabila variabel kemampuan kerja naik maka variabel prestasi kerja (Y) akan menurun demikian juga sebaliknya, apabila variabel kemampuan kerja (X3) turun maka variabel prestasi kerja (Y) akan naik, dimana variabel ini dianggap tidak berubah atau konstan.



**Tabel 4. Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,508	3	38,503	9,411	,000 <sup>b</sup>
	Residual	167,736	41	4,091		
	Total	283,244	44			

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Dari hasil analisis uji simultan (F) pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, yang berarti angka ini  $< 0,005$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, insentif dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

**Tabel 5. Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,640	3,305		,194	,847
	Komunikasi	,365	,154	,306	2,378	,022
	Insentif	,600	,142	,520	4,229	,000
	Kemampuan Kerja	-,004	,142	-,003	-,026	,979

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut: Pengaruh dari masing-masing variabel komunikasi (X1), insentif (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. Komunikasi (X1) memiliki nilai  $0,022 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Insentif (X2) memiliki nilai  $0,00 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dan kemampuan kerja (X3) memiliki  $0,979 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja

Komunikasi merupakan alat untuk bisa melihat dan dapat memahami orang lain secara menyeluruh untuk menghindari komunikasi yang tidak efektif dimana terjadi ketidaksesuaian dengan apa yang nantinya berjalan sehingga akan menimbulkan hilang arah atau salah arah. Apalagi jika kita berada dalam sebuah lingkungan atau organisasi yang didalamnya terdapat berbagai macam individu dengan karakter atau sifat yang berbeda-beda pula serta tingkat pendidikan dan pemahaman yang juga beda. Oleh karena itu, kemampuan dalam komunikasi menjadi hal yang penting untuk bisa bekerja dengan orang lain. Dengan komunikasi, karyawan bisa mengerti perintah yang diberikan berkaitan dengan tugas yang akan dilakukan sehingga dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan karyawan bisa mengerjakan dengan maksimal. komunikasi dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,022. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Matasi, Adolfina dan Lumintang (2017) bahwa penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

### Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja

Insentif bagi karyawan merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Namun program yang hebat tidak akan ada artinya jika tidak ada dukungan dari karyawan. Dan karyawan yang aktif adalah karyawan yang merasakan manfaat pemberian Insentif dalam perusahaannya. Oleh karena itu, pemberian insentif perlu terus dilakukan agar setiap program kerja berjalan dan tercapai dengan baik. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Kemampuan kerja menunjukkan potensi karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan atau organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. Karena tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,979. Hal ini berbeda dengan hasil peneliti Wijayanto dan Suhendar (2016) bahwa peneliti menyimpulkan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

### **Pengaruh Komunikasi, Insentif dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa komunikasi, insentif dan kemampuan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.

Pengaruh model penelitian dari variabel komunikasi, insentif dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan uji determinasi 40,8% dan 59,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
2. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
3. Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
4. Komunikasi, Insentif dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Komunikasi perlu terus dikembangkan untuk membantu karyawan agar dapat memahami intruksi pimpinan untuk bekerja secara tim maupun untuk membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, begitu juga antara sesama rekan kerja sangat diperlukan sehingga komunikasi terlaksanakan dengan semestinya.
2. Kemampuan kerja dan pemberian Insentif memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja, namun diklat pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon masih kurang memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih melihat dan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menerapkan prestasi kerja.

Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada Komunikasi, Insentif dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan variabel- variabel lain yang juga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang belum diungkapkan berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gibson, J. L. (1994). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosda karya.

Matasik, C. P., Adolfina dan Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. ISSN 2303-1174. ISSN 2303. Vol .5 No .22017, Hal. 613-623. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15841/15350>. Diakses pada tanggal 20 Maret 2019.

Nasution, S. (2012). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.

Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Paruru, J. B., Lopian, S. L. H. V. J dan Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. ISSN 2303-1174. Vol.5 No.1, Hal. 225 – 233. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15544/15086>. Diakses pada tanggal 28 Maret.

Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sastrohasiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiharta, B.J., Suwena, K.R., dan Sujana, I.N. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017. *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi* Vol.10 No:2. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/11126>. Diakses pada tanggal 17 Maret 2019.

Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wijayanto, H., Suhendar. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration* Vol 2 No 2. <https://www.google.com/search?q=Hendra+Wijayanto+dan+Suhendar+%282016%29&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>. Diakses pada tanggal 20 Maret 2019.