

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERUM PEGADAIAN CABANG BESUKI

Galang Agustyantono

Fakultas Ekonomi Universitas Jember
galangagustyno@yahoo.com

Isti Fadah

Fakultas Ekonomi Universitas Jember
istitatuk@yahoo.co.id

Purnamie Titisari

Fakultas Ekonomi Universitas Jember
purnamie.ts@gmail.com

Abstract: *This study is aimed to analyze the effect of leadership, work environment, and reward on the employee's performance at Perum Pegadaian Besuki. The population was all employees of Perum Pegadaian Besuki. The samples were consisted of 32 respondents. Multiple linear regression was employed as the method of analysis. The results show that leadership has positive and significant effect on employee performance, work environment has positive and significant effect on employee performance, reward has positive and significant effect on employee performance, and leadership, work environment, and reward have positive and significant effect on employee performance of Perum Pegadaian Besuki.*

Keywords: *Leadership, Work Environment, Reward, and Employee's Performance*

Abstrak: Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja pegawai di Perum Pegadaian cabang Besuki. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Perum Pegadaian cabang Besuki. Sampel penelitian berjumlah 32 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *reward* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Reward, dan Kinerja*

Pendahuluan

Organisasi yang selalu berkembang merupakan harapan semua orang. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan

berkembang dengan baik. Perkembangan tersebut diharapkan agar organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu berakselerasi dengan kemajuan zaman akan tertinggal kemudian tenggelam tertelan zaman. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinannya. Hal itu dapat terukur dari hasil kinerja yang diberikan oleh para pegawai. Seorang pimpinan jika mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemberian *reward* dalam perusahaan juga merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tercapai. Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik, maupun yang berhubungan dengan aspek psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi.

Pemberian *reward* dalam perusahaan merupakan hal yang wajib. Pemberian *reward* terhadap pegawai merupakan upah atau balas jasa atas apa yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan. Menurut Suwanto (2011) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada seseorang atau suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan. Pemberian *reward* pada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, dan pemberian *reward* pada pegawai yang berprestasi akan memotivasi pegawai untuk berlomba lomba melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memperoleh *reward* tersebut. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk terus bertahan dalam menghadapi kemajuan zaman. Selain itu faktor tersebut juga dapat mempertahankan kinerja pegawai yang sudah baik menjadi lebih baik lagi.

Perum Pegadaian cabang Besuki merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang keuangan. Perum Pegadaian memiliki visi “menjadi *champion* dalam pembiayaan mikro dan usaha kecil berbasis gadai dan fidusia bagi masyarakat menengah kebawah”. Perum Pegadaian mengemban misi: (1) membantu program pemerintah meningkatkan kesejahteraan rakyat, khususnya golongan menengah kebawah, dengan memberikan solusi keuangan terbaik melalui penyaluran pinjaman skala mikro, kecil dan menengah atas dasar hukum gadai dan fidusia, (2) memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten, serta, (3) melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.

Fenomena yang terjadi di Perum Pegadaian cabang Besuki adalah baru – baru ini telah mengalami pergantian kepemimpinan atau memiliki pimpinan baru yang dituntut untuk dapat meningkatkan kembali kinerja pegawainya, Menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai Perum Pegadaian cabang Besuki, Pemimpin yang dahulu memiliki beberapa kekurangan dalam mengolah perusahaan. Pemimpin yang dahulu kurang memiliki hubungan komunikasi yang baik dalam memberikan tugas dan arahan kepada

pegawainya sehingga menyebabkan penyelesaian tugas yang diberikan menjadi terhambat dan seringkali tidak tepat waktu. Selain cara memimpin yang kurang efektif, Pegawai juga merasa pemimpin yang dahulu kurang memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada saat itu, dan juga seringkali kurang tepat sasaran dalam memberikan *reward*. Menurut pegawai lingkungan kerja yang dahulu dirasa kurang kondusif, dimana letak ruangan yang terlihat sempit, warna ruangan yang kusam, dan terdengarnya suara bising dari kendaraan yang lewat memberikan dampak yang kurang baik bagi pegawai dalam beraktivitas. Pemberian *reward* di masa pimpinan yang dahulu dianggap kurang baik, pemberian promosi jabatan dan status pegawai berprestasi jarang diterapkan.

Pimpinan dari Perum Pegadaian Cabang Besuki, menyatakan bahwa “kondisi kinerja yang ada pada saat ini masih dalam tahap pembaharuan atau perubahan kepemimpinan di lingkungan kerja yang ada di Perum Pegadaian Cabang Besuki, pergantian tersebut diharapkan dan diusahakan tetap dapat memberikan efektifitas dan produktivitas yang baik bagi Perum Pegadaian. Pemimpin dalam suatu organisasi seperti di Perum Pegadaian Cabang Besuki memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi. Mengatur dan mengarahkan pegawai yang mempunyai karakteristik, kebutuhan, serta tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi pegawainya sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan dan kebijakan pemimpin tersebut”.

Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Instansi yang menjadi objek penelitian adalah Perum Pegadaian cabang Besuki. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian cabang Besuki. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Perum Pegadaian cabang Besuki sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Mekanisme analisis regresi ini menghitung pengaruh langsung di penelitian ini adalah: 1) pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y); 2) pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y); 3) pengaruh langsung *reward* (X3) terhadap kinerja (Y); 4) pengaruh kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2) dan *reward* (X3) secara bersama sama terhadap kinerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja pegawai pada Perum Pegadaian Cabang Besuki, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

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

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis pada taraf 5% (Arikunto, 2006:56). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,004 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data (Prayitno, 2010:90) .

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	A	Ket
X _{1.1}	0,697	0,000 <	0,05	Valid
X _{1.2}	0,727	0,000 <	0,05	Valid
X _{1.3}	0,687	0,000 <	0,05	Valid
X _{1.4}	0,582	0,000 <	0,05	Valid
X _{1.5}	0,596	0,000 <	0,05	Valid
X _{2.1}	0,852	0,000 <	0,05	Valid
X _{2.2}	0,786	0,000 <	0,05	Valid
X _{2.3}	0,736	0,000 <	0,05	Valid
X _{2.4}	0,807	0,000 <	0,05	Valid
X _{2.5}	0,532	0,002 <	0,05	Valid
X _{3.1}	0,725	0,000 <	0,05	Valid

Indikator	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	A	Ket
X _{3,2}	0,626	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,3}	0,748	0,000	< 0,05	Valid
X _{3,4}	0,695	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,684	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,680	0,000	< 0,05	Valid
Y ₃	0,700	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,668	0,000	< 0,05	Valid
Y ₅	0,740	0,000	< 0,05	Valid
Y ₆	0,480	0,005	< 0,05	Valid

Sumber : data diolah 2015

Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yakni 0,696, 0,786, 0,654, dan 0,749 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cutt off</i>	<i>N of Item</i>	Ket
Kepemimpinan (X ₁)	0,696	> 0,6	5	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,786	> 0,6	5	Reliabel
Reward (X ₃)	0,654	> 0,6	4	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,749	> 0,6	6	Reliabel

Sumber : data diolah 2015

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnovtest* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel kurang dari atau > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	Sig.	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,231	> 0,05	Normal
Lingkungan kerja (X ₂)	0,487	> 0,05	Normal
Reward (X ₃)	0,768	> 0,05	Normal
Kinerja karyawan (Y)	0,365	> 0,05	Normal

Sumber: data diolah 2015

Analisis Data Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda, yaitu :1) Nilai koefisien +0,517 pada variabel kepemimpinan (X1), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian cabang Besuki; 2) Nilai koefisien +0,245 pada variabel lingkungan kerja (X2), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian cabang Besuki; 3) Nilai koefisien +0,275 pada variabel *reward* (X3), menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian cabang Besuki.

Tabel 4: Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel (Constant)	Beta (β)	t_{hitung}	Sig.	Hasil Pengujian
	0,169	-	-	-
X ₁ * Y	0,517	5,080	0,000	Signifikan
X ₂ * Y	0,245	2,382	0,024	Signifikan
X ₃ * Y	0,275	2,331	0,027	Signifikan
Adjust R Square = 0,857			F. Hitung = 62,981 Sig. F = 0,000	

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 5, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 0,169 + 0,517X_1 + 0,245X_2 + 0,275X_3$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas model. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain : (1) Jika ada pola tertentu yaitu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar

diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atautkah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain : (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi rmemenuhi asumsi normalitas; (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas model menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi rmemenuhi asumsi normalitas.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t 5,080 > 2,048 dan signifikasi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Besuki.

Hasil penelitian membuktikan bahwa sikap atau perilaku pimpinan yang ada di Perum Pegadaian Besuki dengan memberikan dukungan kepada karyawannya didalam melakukan suatu aktifitas kerja harian yang ada di Pegadaian, pemimpin yang ada telah memberikan motivasi dan arahan kepada pegawainya untuk dapat berkerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Pegadaian, dengan begitu maka mereka yang berkerja sebagai pegawai dapat lebih sesuai didalam berkerja dan lebih aktif didalam

mengerjakan berbagai macam kegiatan kerja yang ada di Perum Pegadaian, seperti melakukan administrasi atau pelaporan kegiatan kerja dan keuangan, dan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dari Perum Pegadaian Besuki. Pimpinan yang ada juga melakukan penyelesaian masalah dengan cara seefektif mungkin, pimpinan yang ada telah dapat mengambil keputusan yang tepat dalam permasalahan yang ada di Perum Pegadaian Besuki, sehingga pekerjaan yang ada dan telah ditugaskan kepada bawahannya dapat dilakukan secara efektif atau menghemat waktu dan dilakukan sesuai dengan target yang telah menjadi tujuan utama Perum Pegadaian Besuki, permasalahan yang ada biasanya yaitu permasalahan mengenai dana gadai yang terhambat dan tidak kunjung dapat terselesaikan. Pimpinan yang ada juga senantiasa memberikan arahan dan informasi kerja yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh Perum Pegadaian Besuki, pimpinan yang ada memberikan arahan melalui *briefing* pagi dan sore yang rutin dilakukan, guna mengkomunikasikan suatu progress dan mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas yang ada. Mereka semua dapat melakukan perencanaan yang baik untuk hari ini, evaluasi pelaksanaan kerja dan pelayanan yang lebih baik untuk nasabah dari Perum Pegadaian Besuki. Pimpinan yang ada juga memberikan perhatian secara individu dan terbuka kepada seluruh pegawai yang ada di Perum Pegadaian, mereka merasa sesuai terhadap hal ini, mereka dapat mendiskusikan keakuratan, keteraturan dalam berkerja dan memaksimalkan kemampuannya didalam berkerja sehari-hari dikantor Perum Pegadaian Besuki.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t 2,382 > 2,048 dan signifikansi $0,024 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pegawai yang ada telah merasa nyaman didalam berkerja, pihak kantor Perum Pegadaian telah menyiapkan petugas security dalam kantornya untuk memberikan keamanan pada pegawainya dalam berkerja dan memberikan rasa nyaman serta mencegah dari kekhawatiran yang tidak diinginkan dalam bekerja, pegawai dapat

berkerja fokus mengerjakan apa yang telah ditugaskan dan ditanggungjawabkan oleh atasan. Lingkungan kerja yang ada juga relatif bersih dan nyaman, telah ada petugas kebersihan yang akan membersihkan dan merapikan kantor ketika pegawai telah bertugas atau selesai dalam berkerja, pegawai yang ada hanya perlu fokus dalam berkerja sebaik mungkin sesuai dengan tugas yang telah diberikan atasannya, seperti memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, mengecek berkas-berkas mengenai administrasi gadai dan lain sebagainya. Ruang kerja juga teratur dan telah didesain dengan sesuai lingkungan kerja kantor yang akan memberikan kenyamanan didalam berkerja, sehingga masalah kooperatif yang ada didalam Perum Pegadaian dapat dilakukan secara baik dan efisien, karena desain atau letak ruang kerja yang dibuat secara seksama dengan memberikan ruang kerja yang relatif setara, yaitu ruang kerja untuk bagian front office terletak dibagian bawah, administrasi diletakkan dibagian tengah, untuk manajer ada dibagian tengah samping kantor Perum Pegadaian Besuki. Pemberian warna ruangan juga telah relatif sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam berkerja, ruangan yang cerah lebih memberikan rasa yang nyaman dalam berkerja, desain ruang gerak juga relatif baik sehingga memberikan rasa yang nyaman dalam berkerja, melayani nasabah, memberikan informasi dan lain sebagainya, hal tersebut dapat dilakukan secara baik dengan fokus kerja yang baik dari pegawainya.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Variabel *reward* (X_3) memiliki nilai t 2,331 > 2,048 dan signifikasi $0,027 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki.

Hasil penelitian membuktikan bahwa *reward* yang diberikan berupa gaji yang sesuai dengan jabatan dan waktu yang telah ditetapkan telah memberikan kenyamanan didalam berkerja, besaran gaji yang diberikan juga relatif sesuai dengan besarnya kebutuhan hidup pegawainya, jadi pegawai yang ada dapat berkerja dengan fokus dengan mengandalkan gaji yang mereka terima tanpa harus disibukkan oleh pekerjaan lainnya untuk menambah penghasilan untuk kelangsungan hidupnya. Tunjangan yang

diberikan juga relatif sesuai dengan beban kerja dan jabatan dari pegawainya, karyawan tingkat middle mendapatkan tunjangan berupa tunjangan kesehatan serta anak dan istri dalam sebulannya, mereka juga mendapatkan tunjangan jabatan dalam sebulannya, pemberian ini dapat menambah pemasukan secara keseluruhan dalam sebulan, karyawan yang ada sangat mencintai pekerjaannya dan berkomitmen untuk tetap dapat berkerja sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan, seperti melakukan pelayanan yang maksimal kepada para nasabahnya, melakukan pelaporan kerja yang sesuai dengan standar kerja dari Perum Pegadaian, dan lain sebagainya. Pegawai yang berprestasi juga mendapatkan promosi yaitu berupa pengangkatan menjadi manajer middle di Perum Pegadaian Besuki, pegawai yang ada lebih memaksimalkan kinerja ketika promosi yang diberikan sesuai dengan prestasinya, prestasi kerja yang ada bermacam-macam, seperti rajin dalam berkerja, teladan, dan baik dalam perencanaan kerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang aktif didalam mengorganisasikan dan mengkooperatiskan pegawainya maka akanmeningkatkan kinerja pegawainya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan pegawainya maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.
3. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Hal ini membuktikan bahwa *reward* yang sesuai dan menunjang aktifitas kerja pegawainya maka akanmeningkatkan kinerja pegawainya.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang aktif, lingkungan kerja yang

sesuai dan *reward* yang menunjang maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

1. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuisioner, di variabel kepemimpinan yang mendapat skor terendah yaitu di indikator sikap kemampuan mencari dan memberikan informasi, untuk itu pihak Pimpinan Perum Pegadaian Cabang Besuki perlu memperbaiki cara menjelaskan pemberian tugas terhadap pegawainya, agar para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan efektif dan efisien. Pimpinan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan dukungan kerja kepada pegawainya, dan lebih meningkatkan kegiatan kooperatif pegawainya agar kinerja yang sudah ada menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.
2. Berdasarkan data yang diperoleh, Pihak Pimpinan Perum Pegadaian Cabang Besuki telah memperhatikan lingkungan kerja yang ada. Keamanan, lingkungan yang sehat dan bersih, ruang kerja yang teratur sudah cukup diperhatikan namun pimpinan perlu memperbaiki cara berkomunikasi dua arah antara pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai. Hal ini dilakukan untuk menjaga suasana lingkungan kerja menjadi lebih kondusif sehingga pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan fokus dan nyaman.
3. Berdasarkan data yang diperoleh, Pihak Pimpinan Perum Pegadaian Cabang Besuki sebaiknya dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan *reward* yang telah diberikan kepada pegawainya. Pemberian status pegawai teladan pada pegawai yang berkinerja baik sudah dipersepsi baik oleh pegawai Perum Pegadaian cabang Besuki namun pemberian status tersebut harus di cermati kembali agar tidak terjadi kecemburuan sosial antar pegawai. Karena pemberian *reward* dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya.

Daftar Referensi

Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, Cetakan Ketigabelas. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

Suwarto, 2011. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya.