

EFEKTIFITAS TANGGUNG JAWAB KERJA, KOMUNIKASI LINGKUNGAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO TRAVEL (STUDI ANALISIS PT AL RAHMAH KAB MOJOKERTO)

Hana Nur Aini¹

ainihana45@gmail.com¹

Ahfi Nova Ashriana²

ahfinova15@gmail.com²

Trijadi Herdajanto³

trijadi66@gmail.com³

^{1,2,3}Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

ABSTRACT

PT AL Rahmah is a company engaged in the Hajj and Umrah travel agency. This research is a type of quantitative research. The data collection method is accidental sampling. The population in this study were 40 respondents taken from employees who work at PT AL Rahmah. Data collected using a survey method with a Likert scale. Before analyzing the data, first test the instrument using validity test and reliability test. The data analysis technique uses reliability test analysis, classical assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear equations, hypothesis testing, namely the determinant test and t test. The results of this study are validity tests with correlation results with a significant level <0.5 all statements are declared valid. The reliability test results show that all independent and dependent variables have a Cronbach's Alpha value above 0.6. The results of this research are that all the values of the variables have significant positive values. With a correlation coefficient of 0.862; the coefficient of determination is 0.722 and the regression equation is $Y = 6.557 + (-0.516) + 1.243 + 0.598 + e$.

Keywords: *Work Responsibilities, Environmental Communication, Rewards and Employee performance.*

ABSTRAK

PT AL Rahmah adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang biro travel Haji dan Umroh. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah accidental sampling. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang diambil dari Pegawai yang bekerja di PT AL Rahmah. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode survey dengan

skala likert. Sebelum analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisisis ujia Reabilitas, uji asumsi klasik, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji Normalitas, Persamaan Linear Berganda, uji Hipotesis yaitu uji determinan dan uji t. Hasil penelitian ini adalah uji validitas dengan hasil korelasi dengan taraf signifikan $<0,5$ semua pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel independent dan dependent nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6. Hasil penenlitian ini semua nilai dari variabel terdapat nilai positif signifikan semua. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,862; koefisien determinasi sebesar 0,722 dan persammaan regresi sebesar $Y = 6.557+(-0,516)+1.243+0,598+ e$.

Kata Kunci: Tanggung Jawab Kerja, Komunikasi Lingkungan, Reward dan Kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Biro travel merupakan sebuah Perusahaan yang bergerak di industry pariwisata dan perjalanan. Khususnya PT AL Rahmah ini adalah salah satu Biro travel yang bergerak di bidang Haji dan Umroh. Travel ini memberangkatkan calon jemaah haji dan umrah ke Tanah Suci Makkah dengan beberapa ketentuan dan persyaratan yang telah disepakati antara calon jemaah umrah dengan pengelola (travel) tersebut. Industry ini melibatkan berbagai kegiatan seperti pendaftaran Haji dan Umroh, pengaturan akomodasi, perjalanan Haji Umroh, dan layananan terkait lainnya. Kinerja pegawai di biro travel sangat penting dalam menjaga kepuasan pelanggan, efesiensi operasional, dan kesuksesan bisnis.

Tanggung jawab *responsibility* adalah sesuatu hal yang harus dilakukan secara wajib atau tugas-tugas yang telah diterima sebagai bentuk wewenang tanggung jawab yang diterima. Tanggung jawab kerja mencakup kemampuan dan komitmen pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks biro travel, pegawai yang bertanggung jawab secara efektif akan mampu menangani permintaan pelanggan dengan baik, menjaga kualitas layanan, dan memenuhi target yang di tetapkan. Komunikasi lingkungan yang efektif antara pegawai dan manajemen, maupun antar pegawai, merupakan elemen penting dalam mencapai kinerja yang baik.

Komunikasi lingkungan para pegawai akan membuat *chemistry* sesama pegawai akan tercipta dengan baik sehingga bisa membuat kordinasi yang efektif dalam bekerja. Komunikasi lingkungan di PT AL Rahmah sendiri melingkupi bagaimana para pegawai berkordinasi, seperti bagaimana pembagian tugas kerja, pengurusan dokumen, serta pelayanan terhadap jaamah itu sendiri. Komunikasi lingkungan juga berpengaruh besar terhadap kenyamanan para calon jamaah.

Reward adalah hadiah atau penghargaan yang kita terima atas bentuk kesuksesan usaha yang kita capai yang bertujuan karyawan lebih semangat bekerja dan dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. *Rewards* ini yang diberikan kepada pegawai dapat berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. *Reward* yang tepat, seperti pengakuan atas prestasi, bonus kinerja, atau kesempatan pengembangan karir, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan *loyalitas* mereka terhadap Perusahaan.

PT AL Rahmah merupakan Perusahaan biro travel Haji dan Umroh yang beroperasi di Kabupaten Mojokerto. Studi analisis yang dilakukan terhadap PT AL Rahmah akan memberikan

wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Perusahaan ini, memberikan dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif, serta menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Efektifitas tanggung jawab kerja, komunikasi lingkungan, dan reward memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Tanggung jawab kerja yang jelas dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan dan memastikan tugas – tugas tertentu diselesaikan dengan baik. Komunikasi lingkungan yang baik memfasilitasi kolaborasi dan koordinasi antar tim, sedangkan reward yang memotivasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Variabel dalam penelitian ini mengacu terhadap penenlitia terdahulu sebagai reverensi dalam penenlitian. Variable tanggung jawab kerja memiliki kesamaan dengan penelitian dari Ekty Lovenda(2019), variabel komunikasi lingkungan memiliki kesamaan dengan Muhammad Imam Sidik Permana (2022), variable *reward* memiliki kesamaan dengan Salsabila Triadi (2021). Variable kinerja karyawan memiliki kesamaan dengan Fiya Mila Fatmawati (2020).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tanggung jawab kerja, komunikasi lingkungan dan *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai biro travel PT Al Rahmah di Mojokerto. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab kerja, komunikasi lingkungan dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai biro travel PT Al Rahmah di Mojokerto. Untuk mengetahui apakah dari tanggung jawab kerja, komunikasi lingkungan dan *reward* manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro travel PT Al Rahmah di Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT Al Rahmah yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di penelitian ini ialah *probability sampling*. Sedangkan jenis sampling yang digunakan adalah *accidental sampling* yang di kombinasikan dengan *purposive sampling*. Kriteria sampel yang di tentukan penulis yaitu seluruh pegawai PT A Rahmah dari jenis kelamin laki-laki maupun Wanita dengan sesuai jabatan masing masing. Lokasi

penelitian di PT AL Rahmah di Jalan Raya Trawas, Dusun Mojorejo RT : 001 RW : 001, Desa Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristi Responden

Tabel 1 Responden Menurut Jenis Kelamin

N o	Jenis Kelamin	Jumla h	Presentas e
1	Laki – laki	16	38,1%
2	Perempua n	24	61,9%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 Orang, responden jenis kelamin perempuan berjumlah 24 Orang. Pegawai lebih banyak perempuan daripada laki-laki.

Tabel 2 Responden Menurut Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	19	2	4,8%
2	<24	18	47,5%
3	25-29	8	19%
4	30-34	7	16,7%
5	35-39	2	4,8%
6	40-45	2	4,8%
7	49	1	2,4%

Total	40	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa yang paling banyak respondennya adalah yang berumur antara <24 tahun dengan presentase sebesar 47,5%. Dan responden yang paling sedikit adalah usia 49 tahun sebesar 2,4%.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Pekerjaan

N o	Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Admin	11	31%
2	Branch Manager	1	2,4%
3	CS	6	14,3%
4	Marketing	8	19%
5	Mahasiswa	1	2,4%
6	Pengurus	7	16,7%
7	OB	1	2,4%
8	Satpam	2	4,8%
9	Sopir	3	7,1%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data diatas posisi pekerjaan sebagai Admin yang paling banyak dengan presentase 31%.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur data yang sudah di dapat dari penelitian baik data valid maupun tidak agar bisa dikembangkan. Instrumen mengukur data agar bisa memperoleh hasil data valid yaitu dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kusioner). Pada penelitian ini alat untuk menguji validitas item kusioner adalah dengan menggunakan korelasi *product-moment Pearson* dimana jika r hitung lebih besar dari r tabel. Maka alat ukur tersebut bisa dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikannya. syarat minimum agar bisa dianggap memenuhi syarat valid adalah jika nilai signifikansi dari korelasi $<0,05$.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Tanggung Jawab Kerja (X1)	X1	0,000	Valid
Komunikasi Lingkungan (X2)	X2	0,000	Valid
Reward (X3)	X3	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah alat yang digunakan untuk

Uji Reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur dengan menggunakan objek yang sama untuk menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas menggunakan metode *Cronch Alpha*.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tanggung Jawab kerja (X1)	0.918	<i>reliable</i>
Komunikasi Lingkungan (X2)	0.890	<i>reliable</i>
Reward (x3)	0.841	<i>reliable</i>
Kinerja (Y)	0.897	<i>reliable</i>

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024
Lampiran

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari $>0,6$. jadi, Kesimpulan hasil tersebut bahwa seluruh variable independent dan variable dependen penelitian ini memiliki Tingkat reabilitas atau dinyatakan *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini ditunjukkan untuk melihat apakah hubungan masing – masing variabel bebas berhubungan saling berkorelasi. Multikolinieritas bisa diketahui melalui beberapa pengujian salah satunya dengan menghitung nilai tolerance dan VIF dari masing – masing variabel bebas. Hasil uji multikolonieritas pada tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

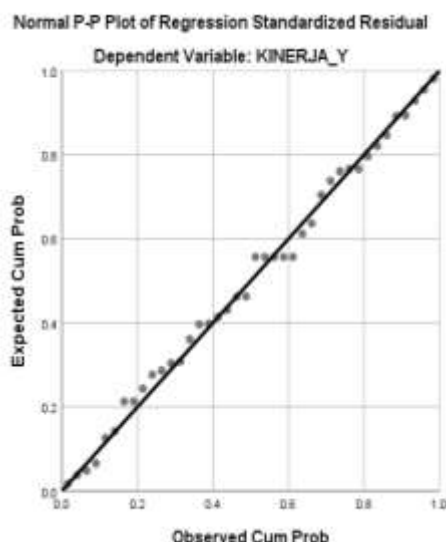
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Tanggung Jawab kerja (X1)	0.372	2.691
Komunikasi Lingkungan (X2)	0.361	2.769
Reward (x3)	0.910	1.099

Berdasarkan data table diatas hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai *tolerance* seluruh variable bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari angka 10. Jadi penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak dengan satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Agar bisa memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) terjadi nilai error pada setiap pengamatan nilai harus konstan. Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai erornya tidak konstan.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar yang ada diatas adalah disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model penelitian karena titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yaitu data variabel terikat dan bebas yang digunakan berdistribusi normal. Apabila data memenuhi uji normalitas dan memenuhi kriteria BIRU (Best Linear Unbiased Estimator), maka penelitian dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

N		40
Kolmogorov - Smirnov Z	-	0.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Menurut hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang ditunjukkan dalam tabel di atas, variabel terikat dan variabel bebas data terbukti mempunyai distribusi yang berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asym sig (2 Tailed) sebesar 0,200 diatas 0,05 yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Karena seluruh variabel mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asimetri normal.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat yaitu (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh masing-masing variabel bebas. Dalam langkah pengujian, signifikansi 0,05 digunakan dan dimulai dengan thitung > ttabel. untuk menentukan tingkat kebebasan atau tingkat kebebasan.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	t	Sig
Tanggung Jawab kerja (X1)	-2.931	0.006
Komunikasi Lingkungan (X2)	6.580	0.000
Reward (x3)	4.700	0.000

Dari persamaan table maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Uji Coba Hipotesis Pertama (H1) (X1) Diketahui Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,006 < 0,05$, dan nilai t hitung -2,931 lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap (Y).
- Uji Coba Hipotesis Pertama (H2) (X2) Diketahui Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung -6.580 lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap (Y).
- Uji Coba Hipotesis Pertama (H3) (X3) Diketahui Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung 4.700

lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap (Y).

Uji F

Uji F (simultan) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) secara bersama-sama atau secara bersamaan (simultan).

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.950	3	157.650	34.722	.000
	Residual	165.450	36	4.540		
	Total	638.400	39			

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 34,722 lebih tinggi dibandingkan F tabel berdasarkan hasil pengujian.

Uji Dominan

Uji dominan dilakukan untuk menentukan variabel independen dengan pengaruh dominan terbesar dalam regresi linier. Agar bisa melihat pengaruh dominan terhadap variabel terikat, Uji Koefisien Standar digunakan dengan melihat nilai beta terbesar.

Tabel 10 Hasil Uji Dominan

Variabel	Koefisien Beta
----------	----------------

X1 Tanggung Jawab Kerja	-0.406
X2 Komunikasi Lingkungan	0.925
X3 Reward	0.416

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai koefisien beta (B) untuk variable Tanggung Jawab kerja (X1) sebesar -0.406, nilai koefisien beta (B) untuk variable Komunikasi Lingkungan (X2) sebesar 0.925 dan nilai koefisien beta (B) untuk variable Reward (X3) sebesar 0.416. berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Lingkungan (X2) merupakan variabel bebas berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Pegawai PT Al Rahmah. Hal tersebut berdasarkan atas nilai beta (B) tersebar dari variabel bebas yang lainnya.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan seorang peneliti untuk memprediksi bagaimana nilai dependent variable akan berubah jika nilai dua atau lebih independent variables meningkat atau menurun, maka multiple linear regression analysis akan digunakan.

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variable	Koefisien Regresi	t	Sig
konstanta	6.557	2.094	0.053
Tanggung Jawab kerja (X1)	-0.516	-2.931	0.006
Komunikasi Lingkungan (X2)	1.243	6.580	0.000
Reward (X3)	0.598	4.700	0.000

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai konstanta sebesar 6,557, sedangkan koefisien regresi Tanggung Jawab Kerja (X1) sebesar -0,516, Komunikasi Lingkungan (X2) sebesar 1,243, dan Reward (X3) sebesar 0,598.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

koefisien determinasi (R²) secara sederhana menunjukkan seberapa jauh model dapat menjelaskan perubahan dalam variabel terikat. Jika ada nilai Adjusted R² yang lebih besar atau lebih dekat dengan 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Y). Oleh karena itu, jika ada nilai Adjusted R² yang lebih kecil, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel independen

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.862 ^a	0.743	0.722	2.13079

Berdasarkan tabel 12 diketahui nilai R sebesar 0,862 yang berarti terdapat korelasi sebesar 0,862 antara variabel X (yang meliputi tanggung jawab kerja, komunikasi lingkungan, dan imbalan) dengan variabel Y (yang meliputi kinerja karyawan). Karena nilainya mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan erat antara variabel X dan Y.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi adalah sebagai adjusted $R^2 = 0,722$. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa Tanggung Jawab kerja, Komunikasi Lingkungan dan Reward menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai secara bersama – sama sebesar 74,3% dan sisanya 25,7% dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hipotesis pertama, “diduga tanggung jawab kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT AL Rahmah”. Uji parsial (uji t) antara variabel tanggung jawab kerja (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,006 kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “tanggung jawab kerja berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT AL Rahmah” terbukti kebenarannya

Pengaruh Komunikasi Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hipotesis kedua, “diduga komunikasi lingkungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT AL Rahmah”. Uji parsial (uji t) antara variabel komunikasi lingkungan (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “komunikasi lingkungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT AL Rahmah” terbukti kebenarannya.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hipotesis ketiga, “diduga *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT AL Rahmah”. Uji parsial (uji t) antara variabel *reward* (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “*reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT AL Rahmah” terbukti kebenarannya.

Pengaruh Tanggung Jawab Kerja, Komunikasi Lingkungan dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai PT AL Rahmah.

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Tanggung Jawab Kerja, Komunikasi Lingkungan dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT AL Rahmah. Terbukti kebenarannya.

Variable Bebas yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan uji dominan nilai yang diperoleh koefisien beta (B) untuk variabel Tanggung Jawab Kerja (X1) sebesar -0.406, nilai koefisien beta (B) untuk variabel Komunikasi lingkungan (X2) sebesar 0.925, dan nilai koefisien beta (B) untuk variabel *Reward* (X3) sebesar 0.416. dari hasil tersebut bisa dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X3) merupakan variabel bebas perpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Pegawai PT AL Rahmah. Hal tersebut berdasarkan atas nilai beta (B) tersebar dari variabel bebas yang lainnya. Hipotesis ke lima yang berbunyi “diduga Komunikasi Lingkungan secara dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

PT AL Rahmah”. Terbukti kebenarannya

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagai hasil dari penelitian, para peneliti mencapai beberapa kesimpulan analisis, termasuk yang berikut: Menurut, variabel Tanggung Jawab Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Al Rahmah; variabel Komunikasi Lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Al Rahmah; dan variabel *Reward* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Al Rahmah. Secara simultan Tanggung Jawab Kerja, Komunikasi Lingkungan, dan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT AL Rahmah. Pasa uji hipotesis secara dominan, variable bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap variable terikat Kinerja Pegawai adalah Komunikasi Lingkungan.

Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menambah variabel independen lain dan memperluas cakupan

penelitian, karena penelitian yang dilakukan belum dapat menggambarkan kinerja karyawan secara utuh. Selain itu, dalam proses pengumpulan data, gunakanlah teknik-teknik yang dirasa lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan

DAFTAR PUSTAKA

Ajeng Mulia Anggreini, I. I. (2024). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Pengembangan Karir, *Reward* Dan Setres Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 2&3

Amanah, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors, TBK Cabang Medan. *Komunikasi Lingkungan*, 51.

Asnain, K. (2020). *Uji validitas*. [https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/8100/4/Bab III_khafid.pdf](https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/8100/4/Bab%20III_khafid.pdf)

Evander, P. (2020). *Metode penelitian*. [http://repository.unika.ac.id/23039/4/16.D1.0016 - Paulus Evander Prihatino Setiawan - BAB III.pdf](http://repository.unika.ac.id/23039/4/16.D1.0016-Paulus%20Evander%20Prihatino%20Setiawan-BAB%20III.pdf)

Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44-52.

<https://doi.org/10.58217/jocep.v18i1.370>

Krisma Agatha, M., & Luthfi Aulia, R. (2024). Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan Studi Kasus Perusahaan Tour Travel PT. Menara Dunia Tour Travel Di Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 2(2). <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2610>

Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651, n.d.

LUBIS, J. M. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai PT. Bank sumut kantor pusat Medan. *ekonomi dan bisnis*, 9.

Wandaya, A. (2023). Pengaruh Desain Produk, Kualitas Produk dan Harga terhadap Minat Beli kain Batik di Era Milenial (Studi Kasus Kain Batik Sekar Arum di Gedangan Kota Mojokerto). *Manajemen*, 9.