

The Influence Of Reward System And Leadership Communication Style To Increase Employee Performance Productivity (Case Study Of Panglong Lucky Centra Jalan Besar Tembung)

Pengaruh Sistem Penghargaan Dan Gaya Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Panglong Lucky Centra Jalan Besar Tembung)

Nikmah Kholilah Lubis^{1*}, Annio Indah Lestari Nasution²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2}

nikmahlubis19@gmail.com¹, annionst@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Basically a panglong is a place or shop that provides building material needs, in which there are employees who work under the auspices of the panglong. Employees themselves have strong motivation and determination to create good performance which is then recognized by the panglong or the company itself. Employees need things that can make them motivated and excited, such as a reward system and communication style provided by the panglong owner or company. The formulation of the problem is whether the communication system and communication style of the leadership are appropriate in increasing the performance productivity of employees who are at Panglong Lucky Centra which is on Jalan Besar Tembung. The purpose of this research is to find out whether the communication system and communication style of the leadership have an influence or not on increasing the productivity of employee performance. The independent variables (X) used are the reward system (X1) and communication style (X2). This study uses quantitative research methods with data processing using SPSS 25. The total number of respondents is 30 people taken according to the number of employees. The results of the study show that the reward system and continuous communication style variables affect the productivity of employee performance.

Keywords : Reward System, Communication Style, Productivity, Employee Performance

ABSTRAK

Pada dasarnya panglong merupakan tempat atau toko yang menyediakan kebutuhan material bangunan, yang didalamnya ada karyawan yang bekerja dibawah naungan panglong tersebut. Karyawan sendiri memiliki motivasi dan tekad yang kuat demi menciptakan kinerja yang baik yang kemudian diakui panglong atau perusahaan itu sendiri. Karyawan memerlukan hal yang bisa membuatnya termotivasi dan bersemangat seperti sistem penghargaan dan gaya komunikasi yang diberikan oleh pemilik panglong atau perusahaan. Rumusannya masalahnya, apakah sistem komunikasi dan gaya komunikasi pimpinan sudah tepat dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang berada di panglong Lucky Centra yang berada di jalan Besar Tembung. Tujuan penelitian demi mengetahui sistem komunikasi dan gaya komunikasi pimpinan berpengaruh atau tidak terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Variabel bebas (X) yang digunakan yakni sistem penghargaan (X1) dan gaya komunikasi (X2). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Total responden berjumlah 30 orang diambil sesuai dengan jumlah dari karyawan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan variabel sistem penghargaan dan gaya komunikasi berkesinambungan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Penghargaan, Gaya Komunikasi, Produktivitas, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Setiap organisasi atau instansi yang ingin sukses di era globalisasi saat ini membutuhkan stafnya untuk bekerja lebih baik. Namun inisiatif tersebut harus sejalan dengan semakin pentingnya peran manajemen dalam menjalankan kepemimpinan yang baik. Panglong

memiliki beberapa permasalahan, salah satunya adalah tidak adanya formula gaya komunikasi kepemimpinan yang dapat dimanfaatkan oleh pemimpin untuk menghubungkan kepentingan organisasi dan kepentingan di luar perusahaan. Jika kebutuhan ini dapat dipenuhi, kinerja pegawai diproyeksikan meningkat di panglong.

Tugas pimpinan adalah menentukan apakah program kegiatan yang dilaksanakan pada masing-masing bidang telah terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik juga harus menawarkan beberapa bentuk motivasi kepada anggota timnya sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan antusias dan meningkatkan standar pekerjaan mereka. Menurut (Sondang, P. Siagian, 2005), kepemimpinan adalah proses penciptaan ide dan visi yang selalu konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendasarinya, mempengaruhi orang lain, dan membuat pilihan terbaik untuk orang dan sumber daya lainnya.

Peningkatan keefektifan organisasi dapat difasilitasi oleh struktur penghargaan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan individu. Untuk memastikan bahwa suatu penghargaan memiliki nilai yang signifikan dalam melaksanakan aktivitas secara efisien, pendekatan untuk meningkatkan kesenangan dapat membantu mengembangkan motivasi kerja dan sistem kerja yang lebih efektif. Peningkatan keefektifan organisasi dapat difasilitasi oleh struktur penghargaan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan individu. Untuk memastikan bahwa suatu penghargaan memiliki nilai yang signifikan dalam melaksanakan aktivitas secara efisien, pendekatan untuk meningkatkan kesenangan dapat membantu mengembangkan motivasi kerja dan sistem kerja yang lebih efektif.

Salah satu proses organisasi yang paling sering dibahas tetapi jarang dipahami sepenuhnya adalah komunikasi. Meskipun tetap menjadi salah satu isu utama yang dihadapi manajemen modern, komunikasi yang baik merupakan persyaratan mendasar untuk mencapai strategi organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. Subjek perilaku organisasi, dengan cara apa pun, tidak memiliki yurisdiksi eksklusif atas topik komunikasi yang luas. Sekitar tiga perempat dari kehidupan aktif seseorang dianggap digunakan, dan bahkan pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, persentase waktu yang digunakan meningkat.

Cara yang efektif untuk mendorong kinerja adalah dengan memastikan karyawan dapat berkomunikasi dengan mudah selama menjalankan pekerjaannya, baik dengan atasan maupun bawahan. Ini memungkinkan untuk menerima instruksi dan penambahan pengetahuan baru. Diprediksi kebutuhan akan dorongan dan peningkatan motivasi kerja berdasarkan pola komunikasi akan menjadi katalisator dalam membantu kinerja baik individu karyawan maupun tenaga kerja secara keseluruhan. Karena sering terjadi kesalah pahaman pada saat pegawai diharuskan melaksanakan arahan pemilik, barang tertentu salah masuk, yang mengakibatkan kerugian pada panglong.

Gaya komunikasi seseorang adalah perilaku yang mereka gunakan untuk berkomunikasi dengan orang lain dalam suatu organisasi dengan tujuan mendapatkan umpan balik atas pesan yang mereka komunikasikan. Setiap orang harus berusaha untuk mengembangkan dan mempertahankan gaya komunikasi yang berbeda sebagai ciri pribadi untuk memahami gaya komunikasi. Budaya paternalistik, dimana atasan jarang atau tidak pernah membiarkan bawahannya beroperasi secara mandiri, berinisiatif, dan mengambil keputusan, berdampak pada komunikasi antara atasan dan bawahan. Hal ini disebabkan sifat kontak formal yang dimiliki atasan dengan bawahannya dan jarak antara mereka dalam hierarki organisasi. Bawahannya tidak akan dijadikan sumber ilmu, saran, atau ide akibat perbuatannya. Jika personil organisasi melaksanakan dengan baik, itu akan berfungsi secara efektif. (Rizki, 2014).

Dari uraian diatas, bisa dikatakan bahwa saya ingin menginvestigasi lebih lanjut dan lebih mendalam keterkaitan sistem penghargaan dan gaya komunikasi pimpinan yang ada di panglong. Pada penelitian ini rumusann masalah yang dihadapi berupa apakah sistem

komunikasi dan gaya komunikasi pimpinan sudah tepat dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang berada di panglong, khususnya pada panglong Lucky Centra yang berada di jalan Besar Tembung. Demi terwujudnya tujuan penelitian demi mengetahui sistem komunikasi dan gaya komunikasi pimpinan berpengaruh atau tidak terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

a. Sistem Penghargaan

Penghargaan adalah jenis kompensasi atau hadiah yang diberikan kepada individu atau kelompok untuk perilaku yang baik, prestasi, kontribusi, atau menyelesaikan tugas secara efektif sesuai dengan tujuan. Menurut (Indriantoro, 2010), penghargaan adalah segala jenis pengembalian finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi. Keuntungan finansial, termasuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, cuti lembur, dan sebagainya, juga dapat dianggap sebagai penghargaan. Bahkan dalam bentuk non-keuangan seperti tugas menarik, kesulitan tugas, kewajiban kerja, peluang, pengakuan, penyelesaian tugas, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Menurut (Indriantoro, 2010), apresiasi merupakan salah satu teknik pengelolaan sumber daya manusia yang digunakan untuk membina kerjasama antara tenaga kerja dan tim pelaksana dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

(Rachmawaty, 2009) menegaskan bahwa orang sering mempertimbangkan manfaat atau hasil dari tindakan mereka sebelum mengambil tindakan. Hal ini juga berlaku bagi orang-orang yang bekerja untuk sebuah organisasi. (Anthony, 2005) menegaskan bahwa bisnis akan menawarkan pembayaran (kompensasi) di atas apa yang diperlukan agar pekerja tidak berhenti, tetapi ada faktor lain yang lebih penting dalam memotivasi pekerja untuk melakukan aktivitas yang diinginkan. Akibatnya, uang yang dibayarkan kepada seseorang harus diperhitungkan dengan benar dalam konsep insentif yang luas. Pemberian remunerasi baik finansial maupun non finansial kepada manajer atau karyawan, guna mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, dapat disimpulkan sebagai sistem penghargaan.

b. Gaya Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian berita atau informasi dari satu orang ke orang lain, menurut (Miftah Thoha, 1996). Jika berita tidak disampaikan dengan benar oleh pembawa pesan dan tidak diterima secara akurat oleh penerima, maka tidak akan terjadi komunikasi yang baik. Fakta bahwa pengirim dan penerima memiliki dampak satu sama lain membuat proses komunikasi menjadi timbal balik. Memberikan informasi, pesan, ide, ide, pemikiran, dan perasaan kepada orang lain dengan tujuan agar mereka berpartisipasi adalah definisi lain dari komunikasi. Akibatnya, informasi, pesan, gagasan, gagasan, pikiran, dan perasaan menjadi milik bersama antara komunikator dan komunikan (Soeharto, 1995).

Menurut (Effendi, 2001)., gaya komunikasi digambarkan sebagai kombinasi tertentu dari tindakan interpersonal yang digunakan dalam situasi tertentu Cara seorang pemimpin berkomunikasi pada dasarnya mengembangkan kebiasaan perilaku dalam dan dari dirinya sendiri. Filosofi, perilaku, kemampuan, atribut, sikap, dan metode yang sering digunakan pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya termasuk gaya kepemimpinan ini. Pendekatan kepemimpinan yang sempurna akan mampu meningkatkan output, kebahagiaan kerja, pertumbuhan, dan kemampuan beradaptasi sekaligus membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Semua ini tidak hanya menguntungkan pekerja itu sendiri tetapi juga bisnis tempat mereka bekerja.

Menurut (Djuarsa, 2017), gaya komunikasi mengacu pada perilaku orang-orang dalam suatu organisasi yang digunakan untuk berkomunikasi untuk memperoleh reaksi terhadap

pesan yang ingin diungkapkannya. Cara komunikasi mengungkapkan bagaimana informasi, ide, dan konsep kepemimpinan disampaikan. Motivasi dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya komunikasi dan tipe kepemimpinan yang tepat dan optimal. Motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja, sesuai dengan (Tristina & Widagdo, 2019), dengan partisipasi dalam komunikasi, aktualisasi dan pembagian tugas dan wewenang, serta perhatian.

c. Produktivitas

Ada dua cara untuk mendefinisikan produktivitas: secara teknis dan moneter. Produktivitas secara teknis didefinisikan sebagai efisiensi produksi, terutama ketika menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi. Yang dimaksud dengan "produktivitas finansial" adalah pengukuran output dan produktivitas input yang telah dikuantifikasi. Bisnis industri adalah unit pemrosesan yang mengubah sumber daya (input) menjadi produk dengan cara tertentu. Dibandingkan dengan sebelum proses, nilai tambah yang lebih besar selama fase ini (Raharadian)

Istilah "produktivitas" mengacu pada hubungan antara output (kuantitas produk dan jasa yang dihasilkan) dan input (kuantitas tenaga kerja, modal, tanah, dll.) yang digunakan untuk mencapai output tersebut. Gagasan produktivitas sangat terkait dengan seberapa banyak output yang dapat dibuat oleh suatu proses saat menggunakan input tertentu. Rasio input terhadap output, dengan penekanan pada output yang diciptakan oleh suatu proses, disebut produktivitas. Biasanya, campuran faktor dapat digunakan untuk menghasilkan tingkat produksi tertentu. Produktivitas mengacu pada seberapa efektif suatu proses menghasilkan output. Definisi lain dari produktivitas adalah rasio input terhadap output, dengan penekanan pada hasil dari suatu proses (Sunyoto, 2012).

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah karakteristik organisasi yang memiliki hubungan yang jelas dengan penciptaan produk atau penyediaan layanan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan persyaratan yang spesifik untuk pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil dari bagaimana kemampuan dan motivasi berinteraksi. Kinerja pekerja atau pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan dengan seksama karena mempengaruhi organisasi secara keseluruhan dan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai di dalam suatu organisasi. Tingkat kinerja karyawan baik individu maupun kelompok akan berdampak pada berhasil atau tidaknya upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Poluakan et al., 2019).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh usaha, (Klaim Sutrisno, 2018). Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang pegawai selama melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dari setiap upaya untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian target yang maksimal dihasilkan dari kerja tim atau individu yang efektif, dan sebaliknya, kegagalan mencapai target yang dimaksud juga merupakan hasil dari kinerja individu atau kelompok yang di bawah standar. (Handayani et al., 2021).

3. Metode Penelitian

Di Kota Medan sendiri banyak pengusaha yang memiliki usaha panglong atau toko bangunan, salah satunya yang akan menjadi studi kasus penelitian saat ini yaitu panglong Lucky Centra yang berada di Jalan Besar Tembung. Karyawan atau pegawai di panglong ini akan menjadi sumber ataupun responden yang akan membantu kelancaran dan pihak yang

terlibat pada penelitian ini. Jumlah responden sesuai dengan jumlah dari karyawan tersebut yakni 30 orang dan ini tentunya menjadi sumber yang tepat karena ditujukan pada kinerja karyawan panglong tersebut. (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini memiliki beberapa variabel yaitu (1) Sistem Penghargaan yang digunakan pemilik panglong kepada karyawannya. (2) Gaya komunikasi yang digunakan pemilik panglong kepada karyawannya maupun sesama karyawan. (3) Produktivitas Kinerja karyawan yang terlihat pada panglong yang akan diteliti. Teknik penelitian adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dengan maksud menemukan, memperluas, dan membuktikan suatu pengetahuan yang kemudian dapat diterapkan untuk memahami, menyelesaikan, dan meramalkan masalah di dunia bisnis (Sugiyono, 2014).

Metodologi penelitian kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Penelitian kuantitatif, seperti yang didefinisikan oleh (Kasiram, 2008), adalah suatu metode penemuan pengetahuan yang menggunakan data numerik sebagai alat untuk menelaah informasi tentang apa yang ingin diketahui. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang berusaha menjalin hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan penelitian ini, dapat dikembangkan hipotesis yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengatur suatu gejala (Sugiyono, 2014).

Variabel dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan skala nilai, khususnya melalui penggunaan skala ordinal yang disebut juga skala likert. Ada lima tahap dan banyak pilihan. Skala tersebut terdiri dari tingkatan: 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak setuju, 3) Cukup Setuju/Netral, 4) Setuju, dan 5) Sangat setuju. Setelah data siap, gunakan aplikasi SPSS 25 untuk mengolahnya guna memverifikasi kelayakan variabel dan menetapkan reliabilitas, validitas, normalitas, dan uji t parsial. Jangan lupa bahwa peneliti juga memeriksa data dan menjalankan eksperimen bersamaan.

4. Hasil dan Pembahasan

Sesuai rumusan masalah dan konteks penelitian yang dilakukan, hasil penelitian dan pembahasan mengenai sistem penghargaan dan gaya komunikasi yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada Panglong Lucky Centra, kemudian disajikan hasilnya seperti berikut ini :

1. Hasil Uji Validitas

Metric yang menunjukkan uji validitas yakni derajat validitas dan validitas instrumen. Instrumen dianggap sah jika secara akurat mengungkapkan data variabel yang diteliti, dengan demikian, kadang-kadang disebut sebagai korelasi intertem-total. Kondisi validitas instrumen disebut valid apabila hasil r hitung $>$ r tabel. Temuan validitas dari masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan SPSS versi 25 tercantum di bawah ini.

Tabel 1. Validitas Variabel Sistem Penghargaan

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Siginifakansi	Keterangan
Sistem Penghargaan (X1)	X1.1	0,846	0,3610	0,000	Valid
	X1.2	0,840	0,3610	0,000	Valid
	X1.3	0,807	0,3610	0,000	Valid
	X1.4	0,497	0,3610	0,005	Valid

Tabel 2. Validitas Variabel Lokasi

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Siginifakansi	Keterangan
Gaya Komunikasi (X2)	X2.1	0,693	0,3610	0,000	Valid
	X2.2	0,611	0,3610	0,000	Valid
	X2.3	0,673	0,3610	0,000	Valid
	X2.4	0,810	0,3610	0,000	Valid

Tabel 3. Validitas Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Siginifakansi	Keterangan
Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,740	0,3610	0,000	Valid
	Y2	0,531	0,3610	0,003	Valid
	Y3	0,715	0,3610	0,000	Valid
	Y4	0,783	0,3610	0,000	Valid

Nilai validitas Produktivitas Kinerja Karyawan (Y), Sistem Penghargaan (X1), dan Gaya Komunikasi ditunjukkan pada tabel di atas (X2). Masing-masing tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel benar atau sesuai. Diketahui nilai r_{tabel} yang ditentukan dari angka ke-28 yang diperoleh dengan menggunakan rumus $df = N - 2$ ($df = 30 - 2 = 28$) adalah 0,3610. Diambil kesimpulan bahwa semua permasalahan pada variabel penelitian valid karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Semua pernyataan kuisioner tersebut cukup dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur produktivitas kinerja karyawan di Panglong Lucky Center, hal ini dapat disimpulkan dari hasil validasi variabel.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menentukan apakah instrumen berkualitas tinggi cukup dapat diandalkan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang andal memberikan data yang akurat. Untuk menghitung indeks reliabilitas pertanyaan menggunakan pengukuran tunggal, kemudian membandingkan temuan Menggunakan pertanyaan tambahan, atau untuk mengevaluasi tingkat hubungan antara tanggapan tambahan. Reliabilitas suatu variabel dapat dinilai dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α), yang dibangun ke dalam SPSS; jika nilai tes ini lebih dari 0,60, variabel tersebut dapat disebut reliabel. Temuan validitas dari masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan SPSS versi 25 tercantum di bawah ini.

Tabel 4. Variabel Sistem Penghargaan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	4

Tabel 5. Variabel Gaya Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.645	4

Tabel 6. Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

Seperti yang dapat diamati, variabel produktivitas kinerja staf memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,637, variabel gaya komunikasi memiliki nilai 0,645, dan variabel sistem penghargaan memiliki nilai 0,735. Selama nilai variabel lebih besar dari 0,60, itu dianggap dapat diterima. Selain itu, semua pertanyaan dapat dianggap dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

Saat menentukan apakah data pada variabel independen dari variabel yang secara sinkron terikat pada divisi konvensional sudah memadai, uji normalitas adalah prosedur yang digunakan. Kemungkinan total atau Asymp Sig. two tailed (dua sisi) dibandingkan dengan nilai

5% atau 0,05 berdasarkan temuan tabel sampel Kolmogorov-Smirnov Satu. Hasil uji normalitas data SPSS 25 ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 7.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07576635
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.069
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel di atas bernilai asymp sig. 0,200, yang lebih besar dari 5% atau 0,05. Ditentukan bahwa data penelitian adalah normal. Upaya Panglong Lucky Center Memahami Unsur-unsur yang Paling Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.

4. Uji - t

Tes statistik sering digunakan untuk fokus pada hasil variabel independen. Di Panglong Lucky Center, variabel yang tercantum dalam tabel di bawah ini memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja dan produksi pekerja.

Tabel 8. Uji - t

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
Constant	4,760	0,000		
Sistem Penghargaan	3,062	0,005	0,998	1,002
Gaya Komunikasi	3,090	0,005	0,998	1,002

Hasil pada Tabel 4 dapat diringkas sebagai berikut: variabel sistem insentif (X1) memiliki nilai 3,062, dan variabel gaya komunikasi (X2) memiliki nilai 3,090. Menurut aturan nilai $df = N - k - 1$ (di mana k adalah variabel bebas/X), $30 - 2 - 1$ Sama dengan 27. Tingkat signifikansi 0,05, atau 5%, digunakan dalam tabel-t, yang memiliki nilai 2,05183. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai jika dibandingkan dengan panglong lucky center jika t-hitung untuk semua variabel berada pada posisi yang dapat diterima ($t_{hitung} > t_{tabel}$).

5. Uji Simultan (Uji F)

Jika variabel independen dan dependen diperhitungkan secara bersama-sama atau sendiri-sendiri, uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menguji secara simultan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel bebas (X) dengan variabel terikat, maka uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh, jika ada, terhadap variabel terikat (Y). Tabel 5 menunjukkan penjelasan pada paragraf di bawah ini:

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.011	2	42.006	9.076	.001 ^b
	Residual	124.955	27	4.628		
	Total	208.967	29			

Hasil tabel ANOVA tersebut di atas menghasilkan nilai F-hitung sebesar 9,076. Dinyatakan bahwa n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, dengan derajat kebebasan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$. 3.35 adalah f-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Akibatnya, (F-hitung > F-tabel) dapat ditarik. Semua variabel independen dipengaruhi oleh variabel dependen dalam keadaan ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Penulis membuat kesimpulan dari studi mereka tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di PT Matahari Plaza Citra Pekanbaru: Kinerja dan produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel sistem reward. Hal ini terjadi sebagai akibat dari efek penghargaan yang efektif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja staf. Karyawan dapat meningkatkan standar pekerjaannya dengan bantuan sistem penghargaan, yang akan mempengaruhi perkembangan panglong. Variabel gaya komunikasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan karena seni komunikasi merupakan salah satu metrik yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan, khususnya kinerja karyawan, dan karena itu juga merupakan salah satu cara untuk menginspirasi karyawan. Variabel sistem penghargaan dan gaya komunikasi berkesinambungan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari temuan yang telah dilakukan, peneliti bisa memberikan saran atau masukan kepada pemilik panglong lucky centra. Prinsipnya karyawan memerlukan sesuatu yang bisa memotivasi dan membuat semangat dirinya, penggunaan sistem penghargaan dan gaya komunikasi sudah baik dilakukan. Namun, jika hanya sebatas dua variabel tersebut, mungkin pemilik bisa menambahkan beberapa variabel lain sebagai pendukungnya. Dan berharap kepada peneliti selanjutnya dapat menemukan variabel baru dan inovatif demi meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ananda, Fitri Tia, Ahmadi Bi Rahmani, and Nuri Aslami. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di UPT Puskesmas Teladan Medan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)* 2 (3): 731–41.
- Asrini, Kiki, Budiman Purba, and Cut Alma Nuraflah. (2022). Gaya Komunikasi Pemimpin Dan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Samsat Medan Utara. *Network Media* 5 (1): 11–19. <https://doi.org/10.46576/jnm.v5i1.1825>.
- Astuti, Tita Boedi. (2019). Pengaruh Teknik Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Serta Perilaku Manajer Sebagai Variabel Moderating. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 7 (1): 46. <https://doi.org/10.33366/ref.v7i1.1350>.
- Benu, Maria Elisabeth, Nursalam, and Markus Tae. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Timor Tengah Selatan." *Jurnal Administrasi Publik* 17 (1): 72–88.

- Enjein Manurung, Henson. (2020). Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang. *Jurnal Ekonomika* 13 (2): 70–86.
- Fuady, Ahmad, Kholil Kholil, and Levyda Levyda. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Komunikasi Anggota DPR RI Terhadap Kinerja Staf Di Fraksi PKS. *Journal of Applied Management Research* 1 (2): 89–100. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i2.335>.
- Irawan, Lendy, Rosa Anggraeny, and MZ Arifin. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Publik* 8 (1): 9507–21.
- Kamil Hasbar, Ihsan, Santi Rande, and Johantan Alfando Ws. (2020). Gaya Komunikasi Pemimpin Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai. *EJournal Ilmu Komunikasi* 8 (1): 126–37.
- Muhammad Kurniawan Al Bashir Tamar, Fajar Gustiawaty Dewi, and Rindu Rika Gamayuni. (2022). Dampak Efektivitas Penerapan Sistem Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak (Djp). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 23 (2): 1–11.
- Nasution, Annio Indah Lestari, Annisa Dwi Utami, Mhd Agung Pratam Trg, and M. Farhan Harahap. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)* 3 (1): 359–63.
- Nasution, Annisaa Putri Azzahra, and Suhairi. (2022). Perilaku Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Divisi SO (Signing Officer) Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Medan." *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)* 3 (1): 365–71.
- Nur Mustika Syahputri, and Harahap Muhammad Ikhsan. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai." *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)* 2 (2) : 2003-423–38.
- Reitandi, and Nur Ahmadi Bi Rahmani. (2022). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kab Deli Serdang) Reitandi. *Jurnal Mahasiswa* 4 (4): 2–7.
- Ridwan, Muhammad, and Hengki Erik Sandi. (2019). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 8 (1): 13–28. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i1.6931>.
- Sari, Indri Yulia, Dewi Setya Paramitha, and Iswantoro. (2019). Hubungan Gaya Komunikasi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap (The Correlation of Head Nurse's Communication Style with Nurse's Performance at Inpatient Care Unit). *Jurnal Darul Azhar* 8 (1): 38–44.
- Siagian, Nancy Florida, Ambo Enre, and R. Elfrida Panjaitan. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2 (2): 453–61. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.113>.
- Wokas, Natalia Gloria Christi, Lucky O.H Dotulong, and Regina Trifena Saerang. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10 (3): 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>.
- Wulandari, Yulianti Fajar, Yan Bastian, Lymbarski Caesariano, and Sultan Himawan. (2021). "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Komunikasi Manajer Restoran Nanny ' s Pavillon Mall Cipinang Indah Jurnal Media Penyiaran." *Jurnal Media Penyiaran* 1 (2): 102–7.

Yetnimar, Yetnimar, Nurjannah Nurjannah, and Anuar Rasyid. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Budaya Organisasi Dengan Perubahan Organisasi Karyawan Di Universitas Abdurrah. *Jurnal Ilmu Komunikasi* 9 (4) : 567–89.