

**PENGARUH REWARD, KOMUNIKASI, DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT ALLIANZ STAR NETWORK MEDAN**

**Ruth Deanta Tarigan<sup>1</sup>, Purnama Yanti Purba<sup>2\*</sup>, Rizal Suganda<sup>3</sup>, Frendi Novensius  
Purba<sup>4</sup>, Novy Rachma Herawati<sup>5</sup>**  
Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>  
Universitas Merdeka Madiun<sup>5</sup>  
[purnamayantipurba@unprimdn.ac.id](mailto:purnamayantipurba@unprimdn.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh reward, komunikasi, dan penguasaan teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Allianz Star Network Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan bersifat explanatory research. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, di PT Allianz Star Network Medan, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, reward, komunikasi, dan penguasaan teknologi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT Allianz Star Network Medan. Simpulan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di PT Allianz Star Network Medan.

**Kata kunci:** Komunikasi, Penguasaan Teknologi, Produktivitas Kerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This research aims to test and analyze the influence of rewards, communication and mastery of technology on employee work productivity at PT Allianz Star Network Medan. This research uses a quantitative approach with descriptive research and explanatory research. The sampling method was carried out using saturated sampling, and data analysis used multiple linear regression. The research results show that partially, at PT Allianz Star Network Medan, rewards have a positive and significant effect on employee work productivity, communication has a positive and significant effect on employee work productivity, and mastery of technology has a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously, rewards, communication and mastery of technology also have a positive and significant influence on PT Allianz Star Network Medan. In conclusion, this research provides an important contribution to the understanding of the factors that influence employee work productivity in this company. The implications of the results of this research can be used as a basis for developing more effective human resource management policies and practices at PT Allianz Star Network Medan.*

**Keywords:** *Communication, Mastery of Technology, Employee Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada perusahaan PT Allianz Star Network Medan mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari tingkat pelanggaran pekerjaan karyawan yang mengalami peningkatan. Selain itu, penurunan inisiatif kerja karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan cenderung diselesaikan tidak tepat waktu.

**Tabel 1.**  
**Data Karyawan PT Allianz Star Network Medan Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Data Karyawan yang terlambat	% Keterlambatan Karyawan
Januari	15	35.71
Februari	18	42.86
Maret	16	38.10
April	15	35.71
Mei	17	40.48
Juni	14	33.33
Juli	21	50.00
Agustus	28	66.67
September	29	69.05
Oktober	31	73.81
November	27	64.29
Desember	32	76.19

Sumber: PT Allianz Star Network Medan, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat pelanggaran aturan perusahaan yang berkaitan dengan waktu kerja. Keterlambatan karyawan tertinggi terjadi pada Desember 2021 yang berjumlah 32 kali (76,19%). Hal ini diakibatkan banyaknya karyawan yang melakukan izin persiapan akhir tahun. Tingginya keterlambatan karyawan ini mencerminkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang rendah. Produktivitas kerja dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi banyak hal atau faktor seperti *reward*. *Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil

pekerjaannya, pegawai akan lebih berkerja maksimal. *Reward* rendah diterima karyawan disebabkan banyak karyawan yang kesulitan dalam pencapaian target kerja yang ditetapkan perusahaan yang menyulitkan karyawan. Hal ini memicu banyak karyawan yang mengeluh berkaitan pekerjaan.

Selain *reward*, komunikasi antara karyawan juga mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan. Pola komunikasi adalah suatu cara dalam penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol-simbol berupa lambang ataupun berkomunikasi secara tatap muka sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak sehingga dapat merubah tingkah laku seseorang menjadi lebih baik dan pesan yang diberikan dapat dengan cepat dipahami. Di dalam sebuah hubungan keluarga komunikasi sangat diperlukan untuk mengendalikan emosi, mengungkapkan rasa amarah, memberikan informasi, bahkan untuk memberikan motivasi diri terhadap anggota keluarga lainnya. Komunikasi dalam perusahaan ini masih belum baik karena menggunakan bahasa inggris dan bahasa *Hokkien* sehingga terkadang menciptakan kesalahpahaman untuk karyawan yang tidak memahami kedua bahasa tersebut. Penyampaian dalam berkomunikasi terkadang menggunakan bahasa inggris tadi sehingga memicu ketidakpahaman dalam pengerjaan dan pengarahan tugas.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan adalah penguasaan teknologi. Penguasaan teknologi dalam bentuk media online saat ini semakin pesat. Hal ini dapat diketahui dengan semakin banyaknya pengguna internet yang ada di Indonesia mulai dari kalangan anak-anak, remaja, mahasiswa, maupun orang tua (dewasa). Segala sesuatu bisa didapatkan dari media online, termasuk informasi yang menunjang kegiatan belajar mahasiswa. Bahkan saat ini dengan perkembangan teknologi, melalui handphone pun pengguna bisa mengakses berbagai informasi dari genggamannya. Penguasaan teknologi yang dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai proses dalam pekerjaan tidak dapat berjalan optimal. Teknologi yang digunakan perusahaan adalah berupa *big data analytics* yang bermanfaat mendeteksi penipuan jumlah pemegang polis, premi, jaringan sosial dan telemetri analisis serta pengajuan klaim.

Selain itu juga menggunakan Platform SAP *Core Insurance* diharapkan dapat meningkatkan layanan bagi pelanggan. SAP *Core Insurance* mulai digunakan pada masa pandemic di tahun 2020, tetapi karena menggunakan bahasa asing sehingga banyak karyawan kesulitan dalam pemanfaatan. Hampir 60% karyawan mengeluhkan Platform SAP *Core Insurance*. Program teknologi yang digunakan untuk karyawan masih belum dapat digunakan sebagai mestinya karena rendahnya kompetensi, kemampuan dan keterampilan dalam penggunaan aplikasi teknologi tersebut. Hal ini disebabkan rendahnya pelatihan kerja yang diberikan sehingga penguasaan teknologi masih belum mengalami peningkatan.

## **KAJIAN TEORI**

*Reward* adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. (Ansory dan Indrasari, 2018). Adapun indikator dari *reward* meliputi Gaji, Kesejahteraan, Pengembangan karir, Penghargaan psikologis dan social. (Mahmudi, 2017). *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, dkk., 2013). Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan yang dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, menciptakan dan mengatur realitas sosial serta

adanya kesempatan untuk melakukan umpan balik. (Kambel, dkk, 2020). Adapun indikator dari komunikasi meliputi Pemahaman, Hubungan Yang Baik, Komunikasi Antar Sesama karyawan, Koordinasi Antar Sesama Kepala Bagian dan koordinasi Pimpinan dengan Bawahan. (Suratno, 2019). suatu organisasi membutuhkan komunikasi internal antara atasan dengan bawahan untuk menjaga hubungan agar saling terbuka dalam hal pekerjaan. (Argenti, 2013).

Penguasaan teknologi informasi adalah suatu kepandaian, pemahaman dan pengetahuan seseorang dalam memproses atau menggunakan suatu teknologi, alat atau piranti yang digunakan untuk mengolah suatu data, memproses data data, menyusun serta menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan sebuah informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu, digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis ataupun pemerintahan. (Siregar, 2019). Adapun indikator dari penguasaan teknologi yaitu Intensitas Teknologi Informasi, Ketersediaan tenaga Ahli, Investasi pada teknologi, Kemudahan bertukar Informasi dan Kemudahan akses bekerjasama. (Sarosa dan Zowghi, 2018:157). Sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. (Jogiyanto 2010)

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramadon, dkk, 2017). Adapun indikator dari produktivitas kerja karyawan yaitu Kemampuan, Semangat Kerja, Mutu dan Efisiensi. (Baiti, dkk, 2020).

### **Teori Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan harus selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward (penghargaan) dan punishment (sanksi). Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan sanksi, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Penghargaan memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan (Remus, 2016). *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan. Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan (Permatasari, 2019).

### **Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Komunikasi dan produktivitas kerja karyawan adalah hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Komunikasi biasa nya terbagi menjadi dua yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal karena salah satu hal yang paling diperhatikan pada saat kita berkomunikasi

adalah apa yang disampaikan oleh seorang komunikator terhadap komunikan, atau dengan kata lain tentang materi atau hal apa saja yang menjadi bahan pembicaraan yang sedang diperbincangkan. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata melalui lisan maupun tulisan (Hidayat dan Hasanah, 2016). Komunikasi efektif penting bagi seorang atasan atau manajer, karena komunikasi memerankan fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Komunikasi yang terjadi di suatu organisasi merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal (Oktrima, 2018).

### **Teori Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Penguasaan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Penguasaan teknologi informasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan ini, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Handayani, 2018). Dalam peningkatan kualitas produktivitas daripada sumber daya manusia yang ada, maka terdapat hal-hal yang dapat menunjang tercapainya yakni salah satunya adalah teknologi informasi. Dampak yang ditimbulkan teknologi informasi pada produktivitas kerja karyawan saat ini sangat nyata dan dapat dilihat pada banyak perusahaan (Husna, 2020).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu dengan menjelaskan permasalahan yang ada di perusahaan kemudian dilakukan riset dan uji coba dengan instrumen kuesioner. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Zulganef (2019), "Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini, Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan. Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari informasi tentang profil perusahaan, data karyawan, dan juga teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian.

**HASIL PENELITIAN****Tabel 2.**  
**Deskripsi Responden**

<b>Deskripsi Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Usia</b>		
<20 tahun	7	17%
20-30 tahun	16	38%
30-40 tahun	11	26%
>40 tahun	8	19%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	20	48%
Perempuan	22	52%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	19	45%
S1	23	55%
<b>Masa Kerja</b>		
<1 tahun	4	10%
1-3 tahun	15	36%
3-5 tahun	13	31%
>5 tahun	10	24%
Total	42	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa mayoritas responden berdasarkan usia responden adalah 20-30 tahun berjumlah 16 responden atau 38%, hal ini dikarenakan pada usia 20-30 tahun lebih memiliki semangat kerja yang tinggi dan energi dalam pelaksanaan tugasnya. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin perempuan, jumlah karyawan perusahaan laki-laki hampir sama dengan perempuan. Perempuan berjumlah 22 responden atau 52%, dikarenakan kantor PT Allianz Star Network Medan lebih banyak mengerjakan yang berhubungan dengan administratif.

Berdasarkan karakteristik pendidikan, karyawan didominasi pendidikan SMA berjumlah 19 responden atau 45%, ini dikarenakan perusahaan lebih banyak membuka lowongan untuk pendidikan minimal SMA dan karyawan diizinkan untuk studi sembari menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Untuk masa kerja adalah 1-3 tahun sebanyak 15 responden atau 36%, disebabkan banyaknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah kepada perusahaan dan kebanyakan setelah menempuh pendidikan jenjang S1 mencari pekerjaan yang lain.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Responden Variabel Reward**

<b>No.</b>	<b>Sangat Setuju (%)</b>		<b>Setuju (4)</b>		<b>Kurang Setuju (3)</b>		<b>Tidak Setuju (2)</b>		<b>Sangat Tidak Setuju (1)</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	10	23.8	5	11.9	15	35.7	11	26.2	1	2.4
2	10	23.8	4	9.5	12	28.6	15	35.7	1	2.4
3	13	31.0	3	7.1	9	21.4	14	33.3	3	7.1
4	13	31.0	3	7.1	9	21.4	14	33.3	3	7.1
5	10	23.8	7	16.7	7	16.7	13	31.0	5	11.9
6	10	23.8	8	19.0	10	23.8	11	26.2	3	7.1
7	10	23.8	4	9.5	12	28.6	15	35.7	1	2.4

8	10	23.8	5	11.9	15	35.7	11	26.2	1	2.4
---	----	------	---	------	----	------	----	------	---	-----

Pada tabel demikian, dominan karyawan menetapkan jawaban kurang setuju berjumlah 15 orang (35,7%) untuk perusahaan memberikan tambahan gaji kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, menetapkan tidak setuju berjumlah 15 orang (35.7%) untuk perusahaan memberikan kenaikan gaji bagi karyawan yang dapat mencapai target kerjanya secara konsisten, menetapkan tidak setuju berjumlah 14 orang (33.3%) untuk karyawan puas terhadap kompensasi yang diterima sehingga membuat saya sejahtera secara kebutuhan pokok, menetapkan tidak setuju berjumlah 14 orang (33.3%) untuk karyawan puas terhadap aturan *reward* yang diberikan sehingga menciptakan kesejahteraan karyawan, menetapkan tidak setuju berjumlah 13 orang (31%) untuk perusahaan telah memberikan peluang yang baik kepada karyawan dalam pengembangan karier, menetapkan tidak setuju berjumlah 11 orang (26,2%) untuk perusahaan telah adil kepada seluruh karyawan dalam promosi jabatan, menetapkan tidak setuju berjumlah 15 orang (35,7%) untuk perusahaan telah memberikan penghargaan seperti pujian kepada karyawan, menetapkan tidak setuju berjumlah 11 orang (26,2%) untuk pimpinan sangat memberikan dukungan penghargaan kepada para karyawan seperti fasilitas mobil.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas**

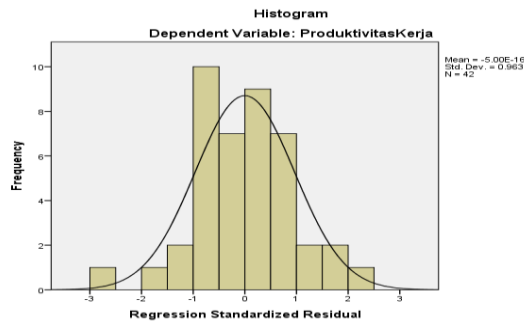
Kuesioner	Reward		Komunikasi		Penggunaan Teknologi		Produktivitas Kerja Karyawan	
	r hitung	Sig	r hitung	Sig	r hitung	Sig	r hitung	Sig
1.	0,594	0,001	0,547	0,002	0,721	0,000	0,594	0,001
2.	0,711	0,000	0,565	0,001	0,760	0,000	0,711	0,000
3.	0,708	0,000	0,418	0,022	0,838	0,000	0,708	0,000
4.	0,606	0,000	0,421	0,021	0,847	0,000	0,606	0,000
5.	0,423	0,020	0,447	0,013	0,929	0,000	0,423	0,020
6.	0,737	0,000	0,431	0,018	0,902	0,000	0,737	0,000
7.	0,722	0,000	0,504	0,005	0,864	0,000	0,722	0,000
8.	0,611	0,000	0,541	0,002	0,709	0,000	0,611	0,000
9.	-	-	0,475	0,008	0,774	0,000	-	-
10.	-	-	0,555	0,001	0,837	0,000	-	-

Hasil pengujian validitas masing-masing variabel memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,361) dan sig <0.05 adalah valid. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kuesioner variable *reward*, komunikasi, penguasaan teknologi dan produktivitas kerja karyawan dalam penelitian adalah valid.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

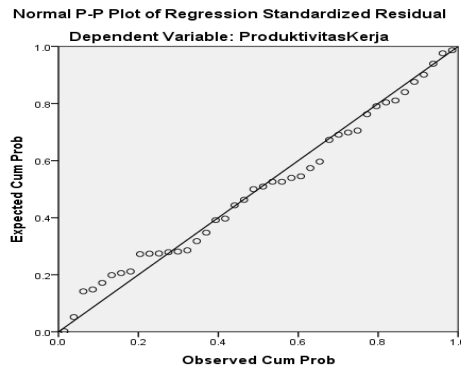
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Jumlah Kuesioner	Kesimpulan
<i>Reward</i>	0.788	8	Reliabel
Komunikasi	0.652	10	Reliabel
Penggunaan Teknologi	0.951	10	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0.879	8	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0.60. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kuesioner variabel dalam penelitian adalah reliabel.



**Gambar 1.** Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram  
*Sumber: Data primer yang diolah, 2023*

Data riil membentuk simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 2.** Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot  
*Sumber: Data primer yang diolah, 2023*

Gambar 3 Data menyebar disekitar garis diagonal serta menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 6.**  
**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06181220
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.072
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

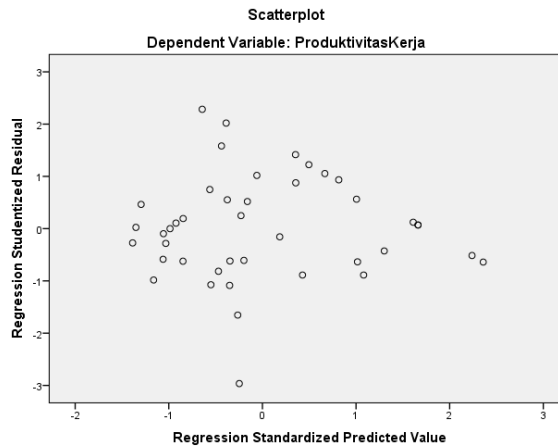
Nilai signifikan 0,200 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.



**Tabel 7.**  
**Uji Multikolinearitas**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	2.352	4.865		.483	.632		
Reward	.352	.151	.318	2.328	.025	.726	1.377
Komunikasi	.230	.105	.294	2.198	.034	.759	1.318
PenguasaanTeknologi	.315	.130	.304	2.428	.020	.864	1.157

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel bebas >0,1 sedangkan nilai *VIF* untuk variabel bebas < 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.



**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot  
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Kriteria uji *Glejser* yaitu jika sig > 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sig < 5% maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8.**  
**Uji Gletjer**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>		
1 (Constant)	5.484	3.111		1.763	.086	
Reward	-.080	.097	-.156	-.829	.412	
Komunikasi	.006	.067	.017	.094	.925	
PenguasaanTeknologi	.027	.083	.057	.327	.745	

Nilai signifikan dari variabel *reward* sebesar 0,412 > 0,05, variabel komunikasi sebesar 0,925 > 0,05 dan variabel penguasaan teknologi sebesar 0,745 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 9.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Model</b>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2.352	4.865		.483	.632
Reward	.352	.151	.318	2.328	.025
Komunikasi	.230	.105	.294	2.198	.034
PenguasaanTeknologi	.315	.130	.304	2.428	.020

Produktivitas Kerja Karyawan =  $2,352 + 0,352 \text{ Reward} + 0,230 \text{ Komunikasi} + 0,315 \text{ Penguasaan Teknologi} + e$ . Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah nilai konstanta sebesar 2,352 yang menunjukkan variabel *reward*, komunikasi dan penguasaan teknologi dianggap nol (0) maka produktivitas kerja karyawan sebesar 2,352. Nilai satuan regresi *reward* sebesar 0,352 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,352 satuan. Nilai satuan regresi komunikasi sebesar 0,230 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,230 satuan. Nilai satuan regresi penguasaan teknologi sebesar 0,315 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,315 satuan.

**Tabel 10.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.697 <sup>a</sup>	.485	.445	6.29655

Produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel *reward*, komunikasi dan penguasaan teknologi sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% (100% - 44,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti beban pekerjaan, pelatihan kerja, pengembangan karir dan sebagainya.

**Tabel 11.**  
**Uji Simultan (Uji F)**

<b>Model</b>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	1419.908	3	473.303	11.938	.000 <sup>b</sup>
Residual	1506.568	38	39.647		
Total	2926.476	41			

Nilai F hitung (11,938) > F tabel (2,85) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan *Reward*, Komunikasi, dan Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan.

**Tabel 12.**  
**Uji Parsial (Uji t)**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2.352	4.865		.483	.632
Reward	.352	.151	.318	2.328	.025
Komunikasi	.230	.105	.294	2.198	.034
PenguasaanTeknologi	.315	.130	.304	2.428	.020

Pengujian hipotesis secara parsial adalah pengujian secara parsial untuk variabel *Reward* memperoleh nilai thitung > ttabel atau  $2,328 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,025 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Komunikasi memperoleh nilai thitung > ttabel atau  $2,198 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,034 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Penguasaan Teknologi memperoleh nilai thitung > ttabel atau  $2,428 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,020 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel *Reward* memperoleh nilai thitung > ttabel atau  $2,328 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,025 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang pertama dan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sybarti dan Rusilowati (2017), secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan.

Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan (Permatasari, 2019). Pada hasil penelitian dari kuesioner *reward* dominan tidak setuju akan *reward* sehingga dapat disimpulkan *reward* dalam perusahaan yang kurang efektif. Hasil penelitian yang *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan berarti bahwa semakin terjadinya peningkatan *reward* maka dapat mendorong tingginya Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk itu harus adanya upaya yang diperhatikan berkaitan *reward* yang optimal dengan pemberian tambahan gaji, aturan *reward* yang jelas, pengembangan karir untuk seluruh

karyawan, keadilan dalam promosi jabatan dan rutin pemberian pujian kepada karyawan serta pemberian dukungan seperti fasilitas kerja kepada karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Komunikasi memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,198 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,034 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan. Hasil ini sejalan dengan hasil hipotesis kedua dan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setam dan Duniya (2021), secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2022) dimana secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di PT Sushi Indo Sukses Mandiri Medan. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori komunikasi efektif penting bagi seorang atasan atau manajer, karena komunikasi memerankan fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Komunikasi yang terjadi di suatu organisasi merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal (Oktrima, 2018). Pada hasil penelitian dari kuesioner komunikasi dominan tidak setuju akan komunikasi sehingga dapat disimpulkan komunikasi dalam perusahaan yang kurang efektif. Hasil penelitian yang komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan berarti bahwa semakin terjadinya peningkatan komunikasi maka dapat mendorong tingginya Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk itu harus adanya upaya yang diperhatikan berkaitan komunikasi yang optimal dengan pemberian umpan balik atas komunikasi yang sedang dilakukan, hubungan baik, kejelasan dalam komunikasi, pemberian koordinasi dan arahan yang jelas serta tepat.

### **Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Penguasaan Teknologi memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,428 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,020 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis ketiga dan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiana (2019), secara parsial Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori Penguasaan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Penguasaan teknologi informasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan ini, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Handayani, 2018). Pada hasil penelitian dari kuesioner penggunaan teknologi dominan tidak setuju akan penggunaan teknologi sehingga dapat disimpulkan penggunaan teknologi dalam perusahaan yang kurang efektif. Hasil penelitian yang penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan berarti bahwa semakin terjadinya peningkatan penggunaan teknologi maka dapat mendorong tingginya Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk itu harus adanya upaya yang diperhatikan berkaitan penggunaan teknologi yang optimal

dengan intensitas penggunaan teknologi sering dimanfaatkan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya, penggunaan teknologi memberikan manfaat kepada karyawan, pembelajaran yang dilakukan kepada karyawan yang kurang memahami, perusahaan rutin melakukan upgrade guna memberikan manfaat yang mendorong penyelesaian tugas lebih baik dan cepat, menyediakan perlengkapan berkomunikasi yang canggih dan merancang dengan baik penggunaan teknologi yang dapat diakses oleh seluruh karyawan.

## SIMPULAN

Bahwa *Reward* memperoleh nilai thitung  $>$  ttabel atau  $2,328 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,025 < 0,05$ , secara parsial pada PT Allianz Star Network Medan. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Komunikasi memperoleh nilai thitung  $>$  ttabel atau  $2,198 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,034 < 0,05$  secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan, dan Penguasaan Teknologi memperoleh nilai thitung  $>$  ttabel atau  $2,428 > 2,024$  dan signifikan yang diperoleh  $0,020 < 0,05$ , secara parsial Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Star Network Medan. Pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung ( $11,938$ )  $>$  F tabel ( $2,85$ ) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti secara simultan *Reward*, Komunikasi, dan Penguasaan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argenti, (2013). Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi, *Jurnal Komunikasi Pembangunan Bulan Februari, Volume 16, No. 1.*  
<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalkmp/article/view/25198>
- Ansory dan Indrasari, (2018). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus pada PT. BRI (persero) Tbk. Kantor Cabang Manado, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.*  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39582>
- Fitri, dkk, (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9. No. 1, 2019.*  
<https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.57-63>
- Handayani, Astuti. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Keterandalan Laporan Keuangan, *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(1), 76–88.  
<https://owner.polgan.ac.id/index.php/owner/article/view/1359>
- Hidayat, Rorim & Hasanah. (2016). “Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. White Cement Balongbendo”, *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3 Issue 3.
- Husna, Rattu. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dukungan Manajemen Puncak dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi, *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(4), 507–518. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/2967>
- Jogiyanto (2010). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado, *Jurnal Administrasi*

- Bisnis Vol. 6 No. 2.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/19842>
- Oberlian. (2019). Pengaruh Sistem Reward, Motivasi dan Keterampilan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta, *Jurnal Manajemen Bisnis*. <https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/view/1126/0>
- Oktrima, Fuad. (2018). “*Pengaruh Iklim Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pengurus PNPM*”, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/22760/>
- Permatasari. (2019). “*Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*”, *Serambi Akademica*, Vol. IV, No. 1, ISSN: 2337 - 8085, 28-36
- Remus, Amri. (2016). “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo”, *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 53. <https://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/248/0>
- Setam, Anwar & Duniya, T. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap *Produktivitas Kerja* Karyawan pada PT asurnasi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro, *Jurnal Kewirausahaan*.
- Siregar, I.N.P., et al., (2022). The Effect of Work Communication, Motivation and Job Training on Employee Productivity at PT Sushi Indo Sukses Mandiri Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol.5, No.2.* <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/4922>
- Sybarti & Rusilowati. (2017). Pengaruh Reward, Punishment dan Kepuasan Kerja terhadap *Produktivitas Kerja* Karyawan PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat, *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Zulganef. (2019). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.