

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN SISTEM *REWARD* TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU SMK NEGERI 1 CIKARANG BARAT

HardianaEka Maharani<sup>1</sup>, TynaYunita<sup>2</sup>, TunggaBuanaIrfana<sup>3</sup>, Hasanuddin<sup>4</sup>,  
FranciscusDwikoarjo Sri Sumantyo<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[Hardianaeka1@gmail.com](mailto:Hardianaeka1@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [tyna.yunita@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:tyna.yunita@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>,

[irfanatungga@gmail.com](mailto:irfanatungga@gmail.com)<sup>3</sup>, [hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>4</sup>,

[Franciscus@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:Franciscus@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>5</sup>

### \*Corresponding Author

#### ARTICLE INFO

Kata Kunci: Komunikasi,  
Sistem Reward, Produktivitas  
Guru

*Received* : 19, July 2024

*Revised* : 26, July 2024

*Accepted*: 01, august 2024

©2024TheAuthor(s):Thisisanopen-  
accessarticledistributedunderthetermsoft  
theCreativeCommonsAttribusi4.0Intern  
asional.



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi dapat memengaruhi produktivitas guru melalui sistem reward di SMK Negeri 1 Cikarang Barat. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 103 guru. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Sistem *reward* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Selain itu, komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sistem *reward*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward*.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Organisasi dirancang dengan berbagai visi yang mempertimbangkan kebutuhan manusia untuk mencapai misinya, yang dikerjakan oleh manusia. Pendidikan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia berkualitas. Melalui pendidikan, kita dapat membentuk generasi bermoral yang mampu mewujudkan potensinya. Pendidikan juga memungkinkan masyarakat untuk mengembangkan keterampilan mereka sehingga dapat terus berkembang dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Pendidikan adalah sebuah proses yang dilaksanakan secara sengaja dengan tujuan utama mencerdaskan individu. Melalui pendidikan, kepribadian individu dibentuk menjadi sumber daya manusia yang berperan penting dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Dengan demikian, pendidikan sangat penting karena menjadi faktor utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi setelah penerapan sistem zonasi. Sistem zonasi ini mengakibatkan penerimaan siswa yang tidak lagi berdasarkan minat dan bakat mereka, seperti minat dalam bidang mesin atau teknik komputer jaringan. Sebelumnya, ketika seleksi dilakukan berdasarkan bakat, proses seleksi menjadi lebih mudah karena siswa yang diterima memiliki kecocokan minat dan bakat dengan program studi yang ada. Namun, dengan sistem zonasi, sekolah harus menerima siswa dari zona tertentu, tanpa mempertimbangkan minat dan bakat individu.

Selain itu, terdapat permasalahan lain terkait produktivitas di SMK Negeri 1 Cikarang barat yang diduga tidak mendapatkan dukungan optimal, terutama bagi guru yang

berusia di atas 50 tahun. Kebijakan saat ini menetapkan syarat usia maksimum untuk dukungan tertentu adalah dibawah 50 tahun. Akibatnya, guru yang berusia di atas 50 tahun harus mencari dan belajar sendiri untuk meningkatkan produktivitas mereka. Dukungan yang minim ini menjadi beban tambahan bagi guru senior yang seharusnya mendapatkan bantuan dan dukungan untuk tetap produktif dan efektif dalam mengajar.

*Reward* merupakan konsekuensi dari apa yang diperoleh sebagai hasil pekerjaan yang telah dilakukan, yang dapat berupa upah, gaji, atau bahkan insentif, yang bertujuan untuk mendorong pencapaian kinerja melebihi standar dan mencapai target yang diharapkan (Nurhalifah et al., 2021). Permasalahan sistem reward adalah belum adanya bonus yang diberikan oleh sekolah kepada para guru. Bahkan jika ada *reward* yang diberikan, perbedaannya tidak akan sama antara guru yang telah melewati batas usi tertentu dengan guru yang belum mencapai batas usia tersebut.

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, atau pemahaman seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Berdasarkan hasil dari pra survey kepada guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat, dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru merasa bahwa Efektivitas komunikasi dan memberikan informasi penting untuk meningkatkan produktivitas mereka. Namun, terdapat kekurangan dalam hal menyampaikan informasi kepada siswa dan wali murid dikarenakan masih ada siswa yang telat menyampaikan informasi kepada orang tua, kemudian sulit untuk menyampaikan informasi kepada wali murid dikarenakan masih ada wali murid yang tidak memiliki platform untuk berkomunikasi.

## TINJAUAN TEORITIS

### Produktivitas Guru

Produktivitas diartikan sebagai pertimbangan antara hasil dan masukan dengan menilai efektivitas kepala sekolah dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang memiliki batasan untuk menghasilkan yang efisien. Peran tenaga kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas (Lestari & Hendarman, 2022). Produktivitas kerja guru adalah tindakan guru dalam meningkatkan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya. Produktivitas kerja umumnya diukur dengan perbandingan antara rata-rata hasil kerja dengan rata-rata jam kerja yang diperlukan dalam proses tersebut (Mayrica & Putri, 2022).

Adapun Indikator produktivitas guru antara lain (Lestari & Hendarman, 2022):

- a) Memiliki keterampilan.
- b) Memiliki etos kerja.
- c) Pengembangan diri.
- d) Efisiensi pelayanan dalam pendidikan.
- e) Membuat rancangan pembelajaran.

### Sistem Reward

*Reward* adalah bentuk apresiasi atau imbalan yang disampaikan oleh suatu sekolah kepada guru, baik berupa bentuk finansial maupun barang atau jasa, dengan tujuan untuk guru merasa diapresiasi atas kontribusinya selama bekerja (Saputra et al., 2023). Sistem *reward* adalah suatu mekanisme pemberian penghargaan yang bertujuan guna meningkatkan produktivitas serta memberikan motivasi terhadap guru supaya tetap berkomitmen dalam pekerjaannya (Pawastri et al., 2018).

*Reward* adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau institusi pendidikan kepada guru sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan pikiran (Pawastri et al., 2018). Indikator *reward* sebagai berikut :

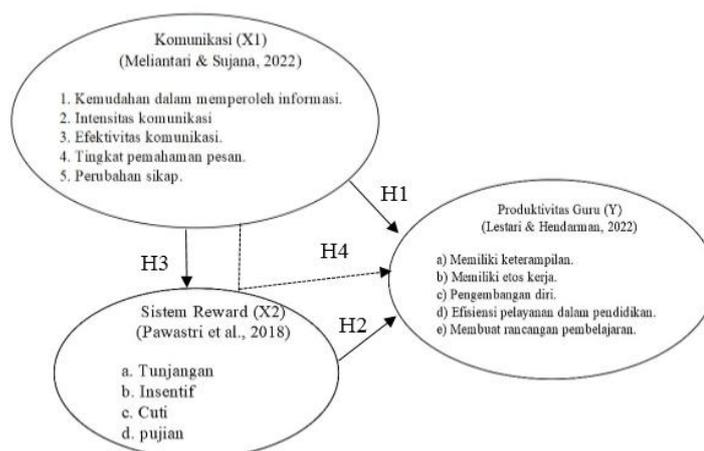
- a. Tunjangan.
- b. Insentif.
- c. Cuti kerja.
- d. Pujian.

### Komunikasi

komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan atau informasi di antara dua orang atau lebih, baik secara lisan maupun tertulis, sehingga menghasilkan umpan balik (Septiyana, 2020).

Indikator komunikasi pada umumnya adalah sebagai berikut (Meliantari & Sujana, 2022):

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi.
- b. Intensitas Komunikasi.
- c. Efektivitas Komunikasi.
- d. Tingkat Pemahaman Pesan.
- e. Perubahan Sikap.



Gambar Kerangka Konseptual

### Hipotesis

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Guru

Komunikasi yang efektif dalam sebuah tim penting untuk menjaga sifat-sifat yang positif dan berguna, serta fondasi dari komunikasi yang baik di antara anggota tim adalah kejujuran. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru (Pudjiasuti, 2016).

H2 : Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Produktivitas Guru

Sistem *reward* bagi seorang guru memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. ini dapat diamati bahwa sistem *reward* dapat memicu peningkatan produktivitas karena pada dasarnya merupakan bentuk pengakuan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh guru. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru (Prasada et al., 2020).

H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap Sistem *Reward*

Komunikasi adalah cara utama di mana manusia berinteraksi satu sama lain. komunikasi yang efektif dan memuaskan dapat meningkatkan motivasi individu dalam perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. misalnya, merasa di hargai dan di dukung oleh orang lain, atau merasakan ikatan emosional yang kuat melalui interaksi sosial, semuanya bisa memberikan pengalaman positif yang berhubungan dengan sistem *reward*. Maka dari itu, komunikasi berpengaruh terhadap sistem *reward*. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap sistem *reward* (Siregar, 2020).

H4 : KomunikasiberpengaruhterhadapProduktivitasGurumelaluiSistem  
*Reward*

Sistem *reward* mengacu pada pemberian hadiah, penghargaan, atau imbalan. sehingga, *reward* digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi guru. selain memotivasi, tujuan dari *reward* adalah untuk mendorong individu agar lebih giat dalam usaha agar dapat meningkatkan atau memperbaiki prestasi yang telah mereka capai. Maka dari itu, Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward*. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward* (Firmansyah, 2023).

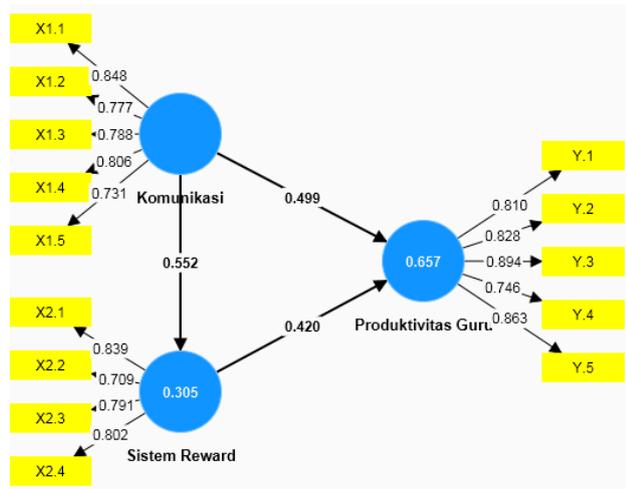
Komunikasi memengaruhi produktivitas guru melalui sistem *reward*, sehingga semakin efektif komunikasi dan sistem *reward*, maka semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh guru. Pernyataan tersebut di dukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru (Ansori et al., 2023).

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenispenelitian yang digunakandalampenelitianiniadalahpenelitiankuantitatif. Penelitiankuantitatifadalahteknik yang digunakanuntukmenguji hipótesis pada sampelataupopulasitertentu(Yunita et al., 2023).Penelitian ini menggunakan populasi yang diteliti adalah guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat dengansampelyang berjumlah 103 guru. Metode untuk tujuan penelitian ini, teknik pengambilan sampel *non-probability* yang digunakan adalah sampling jenuh. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan terkait indikator per variabel menggunakan skala *likert*. Data kuesioner yang sudah terkumpul diolah menggunakan *SmartPLS 4* yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis. Jenis data dan sumbernya berdasarkan metode pengumpulan pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil



Gambar Outer Model Penelitian

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)  
 Dari gambar Outer model peneliti di atas, dapat dipastikan bahwa hubungan antara Komunikasi dan Sistem Reward terhadap Produktivitas Guru dapat diukur melalui t-statistik. Dalam konteks model luar, di mana nilai loading faktor untuk komunikasi dan sistem reward menunjukkan hubungan antar indikator dan variable laten, nilai loading factor > 0,7 menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki konvergensi yang baik.

**UJI VALIDITAS**

**Convergent Validity**

Tabel Hasil Outer Loading

Indikator	Komunikasi	Produktivitas Guru	Sistem Reward
X1.1	0.848		
X1.2	0.777		
X1.3	0.788		
X1.4	0.806		
X1.5	0.731		
X2.1			0.839
X2.2			0.709
X2.3			0.791
X2.4			0.802
Y.1		0.810	
Y.2		0.828	
Y.3		0.894	
Y.4		0.746	
Y.5		0.863	

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *outer loadings* setiap indikator dari variabel komunikasi, sistem reward dan produktivitas guru memiliki nilai *loading factor* > 0.7 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

**Discriminant Validity-HTMT**

Tabel Hasil Uji Discriminant Validity-HTMT

Variabel	Komunikasi	Produktivitas Guru	Sistem Reward
Komunikasi			
Produktivitas Guru	0.827		
Sistem Reward	0.653	0.801	

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) seluruh variabel menunjukkan < 1. Berdasarkan simulasi dan penelitian terdahulu, bahwa nilai HTMT tidak boleh melebihi 0,90 apabila model jalur menyertakan konstruk yang secara konsep serupa (Hapsara, 2021). Dengan demikian, nilai HTMT pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria.

### Uji *FornellLarcker*

Tabel Hasil Uji *FornellLarcker*

Variabel	Komunikasi	Produktivitas Guru	Sistem Reward
Komunikasi	0.791		
Produktivitas Guru	0.731	0.830	
Sistem Reward	0.552	0.696	0.787

Sumber : Data diolahmenggunakanSmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *forner lecker*seluruh variabel menunjukkan *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi antara masing-masing variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar dari pada nilai korelasi dengan variabel lainnya, serta semua nilai korelasi tersebut > 0.7 sudah memenuhi kriteria.

### Uji *Cross Loading*

Tabel Hasil Uji *Cross Loading*

Indikator	Komunikasi	Sistem Reward	Produktivitas Guru
X1.1	0.848	0.495	0.585
X1.2	0.777	0.400	0.620
X1.3	0.788	0.444	0.548
X1.4	0.806	0.474	0.643
X1.5	0.731	0.354	0.474
X2.1	0.407	0.839	0.477
X2.2	0.333	0.709	0.445
X2.3	0.498	0.791	0.689
X2.4	0.465	0.802	0.522
Y.1	0.554	0.477	0.810
Y.2	0.619	0.576	0.828
Y.3	0.666	0.672	0.894
Y.4	0.453	0.539	0.746
Y.5	0.704	0.602	0.863

Sumber : Data diolahmenggunakanSmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan data tabel bahwa nilai cross loading pada variabel merupakan nilai yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Sehingga, ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai tersebut > 0,7.

## UJI RELIABILITY

### *Composite Reliability*

Tabel Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>
Komunikasi	0.850	0.893
Produktivitas Guru	0.886	0.917
Sistem Reward	0.796	0.866

Sumber : Data diolahmenggunakanSmartPLS 4.0 (2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas, diketahui nilai *Composite Reliability* semua variabel memiliki nilai > 0,7 terdiri dari komunikasi (0,893 > 0,7), sistem *reward* (0,917 > 0,7) dan produktivitas guru (0,866 > 0,7). Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki nilai > 0,7 terdiri dari komunikasi (0,850 > 0,7), sistem *reward* (0,886 > 0,7) dan produktivitas guru (0,88 > 0,7). Hasil tersebut menyatakan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak.

**Average Variant Extracted (AVE)**

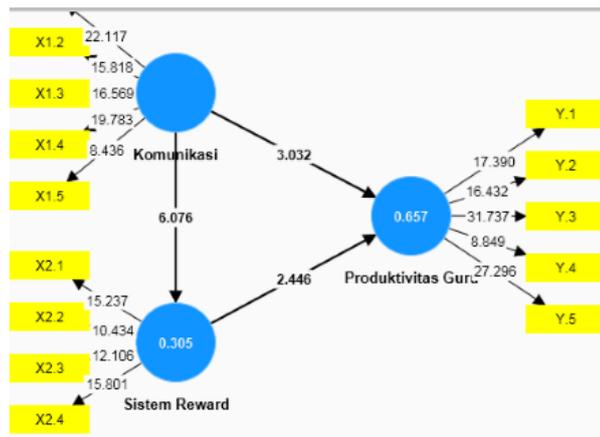
Tabel Hasil *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Komunikasi	0.625
Produktivitas Guru	0.689
Sistem <i>Reward</i>	0.619

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai AVE (*Average Variant Extracted*) semua variabel memiliki nilai > 0,5 yaitu dari komunikasi (0,625 > 0,5), produktivitas guru (0,689 > 0,5), sistem *reward* (0,619 > 0,5). Demikian telah dinyatakan bahwa indikator dan variabel telah dinyatakan valid karena nilai tersebut sudah memenuhi kriteria > 0,5.

**PENGUJIAN INNER MODEL**



Gambar *Inner Model* Penelitian

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

**R-Square (R<sup>2</sup>)**

Tabel Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

Variabel	R-Square (R <sup>2</sup> )	R-Square adjusted
Produktivitas Guru	0.657	0.650
Sistem <i>Reward</i>	0.305	0.298

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan variabel sistem *reward* dengan nilai 0.305. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk ke dalam standar pengukuran lemah.

**F-Square**

Tabel Nilai F-Square

Variabel	Komunikasi	Produktivitas Guru	Sistem Reward
Komunikasi		0.504	0.438
Produktivitas Guru			
Sistem Reward		0.358	

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai F-Square komunikasi terhadap produktivitas guru yaitu 0.504, sistem reward terhadap produktivitas guru yaitu sebesar 0,358 dan komunikasi terhadap sistem reward yaitu sebesar 0,438 yang dapat diartikan memiliki dampak terhadap sistem reward dan produktivitas guru.

### Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Tabel Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (Io/STDEV)	P Value
Komunikasi -> Produktivitas Guru	0.499	0.529	0.165	3.032	0.002
Komunikasi -> Sistem Reward	0.552	0.565	0.091	6.076	0.000
Sistem Reward -> Produktivitas Guru	0.420	0.392	0.172	2.446	0.014

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel Uji Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (Io/STDEV)	P Value
Komunikasi -> Sistem Reward -> Produktivitas Guru	0.232	0.215	0.091	2.551	0.011

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

## PEMBAHASAN

### Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis (H1) diterima dimana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. pengaruh komunikasi terhadap produktivitas guru dinyatakan signifikan sebesar 0.499 (Tstatistik 3.032 > Ttabel 1.96), artinya bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik pula produktivitas guru. Nilai P value komunikasi terhadap produktivitas guru sebesar 0.002, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Pudjiastuti, 2016) dan (Stella & Marta, 2020).

Penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru. Hal ini menjelaskan bahwa intensitas komunikasi yang tinggi dan positif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas guru. Selain itu, komunikasi yang baik dengan siswa membantu guru memahami kebutuhan, minat, dan kesulitan siswa dengan lebih baik, sehingga dapat menyesuaikan metode pengajaran yang lebih efektif.

### **Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Produktivitas Guru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa (H2) diterima dimana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem *reward*. Sistem *reward* terhadap produktivitas guru dinyatakan signifikan sebesar 0.420 (Tstatistik 2.446 > Ttabel 1.96), artinya bahwa semakin baik sistem *reward* maka semakin baik pula produktivitas guru. Nilai P *value* sistem *reward* terhadap produktivitas guru sebesar 0,014 dimana hasil tersebut > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Prasada et al., 2020), (Oberlian, 2019) dan (Siregar, 2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Tunjangan dalam sistem *reward* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas guru. Tunjangan finansial, seperti bonus dan kenaikan gaji, memberikan penghargaan langsung atas usaha dan prestasi guru, yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan produktivitas.

### **Komunikasi berpengaruh terhadap Sistem *Reward***

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa (H3) diterima dimana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem *reward*. Pengaruh komunikasi terhadap sistem *reward* dinyatakan signifikan sebesar 0.552 (Tstatistik 6.076 > Ttabel 1.96), artinya bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik pula sistem *reward*. Nilai P *value* komunikasi terhadap sistem *reward* sebesar 0.000 dimana hasil tersebut > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Tarigan et al., 2024) dan (Gustina, 2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem *reward*. Komunikasi yang efektif mempunyai peran penting dalam memperkuat sistem *reward*. Komunikasi yang baik juga memungkinkan guru untuk memberikan masukan dan umpan balik mengenai sistem *reward*, yang dapat membantu manajemen dalam menyesuaikan dan meningkatkan sistem tersebut agar lebih adil dan efektif. Dengan adanya komunikasi yang teratur, sistem *reward* menjadi lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi guru, menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif.

### **Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Guru melalui Sistem *Reward***

Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward* dinyatakan signifikan sebesar 0,232 (Tstatistik 2,551 > 1,96) dan P *value* (0,011 > 0,05), sehingga pengaruh tidak langsung variabel komunikasi terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward* terbukti signifikan dan dinyatakan sebagai Partial Mediation yang artinya menunjukkan bahwa sistem *reward* memediasi komunikasi terhadap produktivitas guru. Nilai P *value* komunikasi terhadap produktivitas melalui sistem *reward* sebesar 0.011 dimana hasil tersebut > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Firmansyah, 2023), (Ansori et al., 2023) dan (Ubaidillah, 2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward*. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas guru melalui sistem *reward* dengan memastikan transparansi, keteraturan umpan balik, saluran komunikasi terbuka, dan informasi pengembangan profesional. Umpan balik teratur memberikan informasi tentang kinerja guru, memungkinkan mereka untuk memperbaiki dan meningkatkan pengajaran. Informasi mengenai peluang pelatihan

dan pengembangan professional yang disampaikan melalui komunikasi yang efektif, membantu guru untuk terus meningkatkan kompetensi, sehingga memenuhi syarat untuk mendapatkan *reward*.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitiannya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Komunikasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat.
2. Sistem *Reward* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru dalam penelitian ini.
3. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sistem *reward* SMK Negeri 1 Cikarang Barat.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward* SMK Negeri 1 Cikarang Barat.

## Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi dan sistem *reward* terhadap produktivitas guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru di SMK Negeri 1 Cikarang Barat, disarankan agar pihak sekolah meningkatkan komunikasi antara guru dengan rekan kerja, siswa, dan wali murid. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas guru dan menjadi faktor penting dalam menarik serta mempertahankan guru di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, penting untuk mengadakan pertemuan rutin yang memperkuat interaksi dan pertukaran informasi antara semua pihak terkait.
2. Sistem *reward* telah terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat. Disarankan untuk terus menerapkan dan mengembangkan sistem *reward* yang efektif. Pihak sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap sistem *reward* yang ada untuk memastikan bahwa sistem tersebut tetap relevan dan mampu memotivasi guru secara optimal.
3. Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sistem *reward* SMK Negeri 1 Cikarang Barat, disarankan agar pihak sekolah fokus pada peningkatan kualitas komunikasi. Meningkatkan kualitas komunikasi antara manajemen sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya dapat memperkuat sistem *reward* yang ada. Pihak sekolah dapat mengadakan pelatihan komunikasi dan memperkenalkan saluran komunikasi yang lebih terbuka dan efektif untuk memastikan informasi tentang sistem *reward* tersampaikan dengan baik.
4. Berdasarkan analisis bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward* SMK Negeri 1 Cikarang Barat, disarankan agar pihak sekolah terus mendorong dan meningkatkan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik antara semua pihak terkait akan membantu memperkuat sistem *reward* yang ada dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas guru secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. B., Karmila, M., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz *Collection*. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 3(2), 193–205. <https://doi.org/10.55606/Jurima.V3i2.2242>
- Firmansyah, A., S. S. (2023). Pengaruh *Sistem Reward*, Motivasi Dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja. 2, 95–102.
- Gustina, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh). *Electoral Governance Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, 12(2), 6. <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>
- Hapsara, V. W. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Masyarakat Indonesia Dalam Melakukan Donasi Terhadap Charity-Based Crowdfunding. *Industry And Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/jieb/article/view/3845%0ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Lestari, P. K., Hendarman, R. H. (2022). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(01), 37–42.
- Mayrica, E., & Putri, D. R. (2022). Produktivitas Kerja Guru SMA Warga Surakarta Selama Masa Pandemi. *Jurnal Asosiatif*, 1(2), 96–106.
- Meliantari, E. K. N., Sujana, W. I., & N. N. A. N. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan *Reward* Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Saraswati 2 Denpasar. 3(September 2022), 60–72.
- Oberlian, O. (2019). Pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi Dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi *Sequis Life* Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(2), 124–133. <https://doi.org/10.37058/Jem.V5i2.1126>
- Pawastri, N. (2018). Pengaruh Pelatihan, *Reward*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Kusumahadi Santosa Karanganyar. 7(1), 73–81.
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian *Reward* Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76. <https://doi.org/10.32493/Jee.V3i1.7315>
- Pudjiastuti, R. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri Di SUB Rayon Bangsri Kabupaten Jepara. *Jurnal Pendidikan Sains*. 04, 59–70.
- Saputra, T. H., Fikri, K., & Binangkit, I. D. (2023). Pengaruh *Reward* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 2(1), 358.
- Septiyana, N. A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Displin, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Man 1 Kota Semarang. 157.
- Siregar, M. F. Z. (2020). Kontribusi *Rekrutmen* Pemberian Hadiah Dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTSN Kota Medan. 1–186.
- Stella, D. E. A., & Marta, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Guru Sekolah Dasar Islam Inklusif. 191. <http://etheses.uin-malang.ac.id/17247/1/17711013.pdf>
- Tarigan, D. R., Purba, Y. P., Suganda, R., N. F., & Herawati, R. N. (2024). Pengaruh *Reward*, Komunikasi, Dan Penguasaan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Allianz *Star Network* Medan. 6(April), 767–780.
- Ubaidillah, A. (2023). Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Di Sekolah. *Al Ibtida': Jurnal Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 11(01), 1–16.

Yunita, T., Sasmoko, S., Bandur, A., & Alamsjah, F. (2023). *Organizational Ambidexterity: The Role Of Technological Capacity And Dynamic Capabilities In The Face Of Environmental Dynamism*. *Heliyon*,9(4), E14817. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.E14817>