

## **PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TV KEPRI**

E. Putri Fibruani<sup>1</sup>, M. Syuzairi<sup>2</sup>, Iranita<sup>3</sup>  
170461201083@student.umrah.ac.id

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

### **Abstract**

*The results of this study aimed to determine the effect of work professionalism, work discipline and the provision of rewards on the performance of freelance daily workers (THL) at the Riau Islands TV Office. The research is categorized as quantitative research with the instrument in the form of a questionnaire. The sample used in this study was a freelance daily worker (THL) at the Riau Islands TV office with a total of 58 people. The data used in this study is primary data obtained through a questionnaire. The collected data was tested and analyzed with the SPSS 26 program. The instrument validity test used the Correlation Bivariate formula, while the reliability test used Cronbach Alpha. The measuring instrument proved to be valid and reliable for the research instrument. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis of this study. Based on the research results, the results of the multiple linear regression test are known to be  $Y = -4.533 (\alpha) + 0.118 (X1) + 0.320 (X2) + 0.270 (X3)$ , where Work Professionalism (X1), Work Discipline (X2), Reward (X3) and Employee Performance (Y). Partial test results for the variables work professionalism, work discipline and remuneration have a significant effect on employee performance. The results of simultaneously testing work professionalism, work discipline, and pay variables have a significant impact on employee performance.*

**Keywords:** *Work Professionalism, Work Discipline, Remuneration and Employee Performance*

### **I. Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena itu, seharusnya organisasi memberikan arahan yang positif untuk tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik, karena terbukti memiliki manfaat yang sangat penting. Sebuah organisasi berharap agar karyawan benar-benar dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang baik, namun tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka keberhasilan untuk mencapai tujuan akan sulit dicapai. Kinerja pada dasarnya meliputi sikap dan perilaku psikologis, yang selalu meyakini bahwa pekerjaan saat ini harus lebih berkualitas dari pada masa lalu, untuk saat yang akan datang harus lebih berkualitas dari pada saat ini. Karyawan akan bangga dan puas dengan pencapaian yang diraih berdasarkan kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Performa yang baik merupakan kondisi yang ideal dunia kerja.

Jika kinerja seorang karyawan memenuhi standar kualitas dan kuantitas, maka ia akan mendapatkan prestasi kerja yang baik.

*KCS* atau *Kepri Cyber School* adalah salah satu stasiun televisi regional yang berpusat di kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau. *KCS TV* merupakan salah satu stasiun televisi lokal jejaring TV Edukasi yang diresmikan pada tanggal 3 Mei 2008 oleh Gubernur Kepulauan Riau. Saat itu, siaran *KCS TV* baru mencakup area kota Tanjungpinang dan sekitarnya. Mulai tanggal 9 Juni 2015, Gubernur Kepulauan Riau Muhammad Sani menandatangani Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau No 28 Tahun 2016, *Kepri Cyber School Television* berubah menjadi Lembaga Penyiaran Publik Lokal (LPPL) yang disahkan oleh DPRD Provinsi Kepri. Pengesahan tersebut ikut mengubah nama udara *KCS TV* menjadi **TV KEPRI**.

Profesionalisme kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh instansi pemerintah tersebut untuk mencapai tujuan yang tepat. Banyak faktor yang biasanya mempengaruhi profesionalisme kerja karyawan sehingga kurang optimal, misalnya karyawan kurang terampil dan kurang penguasaan teknologi dan peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja.

Melalui penjelasan tersebut kita dapat memahami bagaimana profesionalisme kerja dilakukan, kemudian kita dapat melihat langkah-langkah yang digunakan untuk melihat tingkat profesionalisme kerja karyawan dalam organisasi dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan, keterampilan kerja dan jangka waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk memperoleh tingkat profesionalisme kerja yang baik diperlukan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas pokok dengan fungsi yang ada, namun pada umumnya karyawan membutuhkan keterampilan dalam bidang komunikasi, keterampilan komputer, kemampuan memecahkan masalah dan kemampuan kerja dalam tim. Dengan cara ini, pelaksanaan tugas akan terorganisir seperti yang diterapkan. Kemampuan manajemen dan inovasi serta kreativitas juga merupakan penentu keberhasilan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada TV Kepri, penulis menganalisa fenomena yang dihadapi dalam hal menurunnya kinerja karyawan adalah sikap profesionalisme kerja karyawannya, yaitu masih adanya karyawan yang tidak cekatan dalam penyelesaian tugas, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas masih sangat rendah, adanya beberapa karyawan yang terlihat lalai atau menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dibiarkan menumpuk, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tidak diperhatikan, sehingga mengakibatkan menurunnya profesionalisme kerja. Tentunya dengan profesionalisme kerja yang baik dapat menunjang hasil kerja karyawan dan pencapaian organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah, dkk (2017) profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Selain profesionalisme kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penulis menganalisa fenomena disiplin kerja yang terjadi pada karyawan TV Kepri adalah masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ada sebagian karyawan yang tidak berada ditempat saat jam kerja dan pulang sebelum waktunya. Hal ini tentu sangat pencapaian organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariani dan Sariyathi (2017) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Kemudian pemberian *reward*, *reward* juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penulis menganalisa fenomena pemberian *reward* pada karyawan TV Kepri adalah *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mendorong semangat kerja karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja dari masing-masing karyawan, karyawan mengharapkan adanya pemberian *reward* yang layak dan sesuai untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang telah

dicapainya maka karyawan pada TV Kepri kedepannya pasti akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya untuk bisa mencapai hasil yang lebih baik lagi dari hasil sebelumnya. Penghargaan ini merupakan salah satu indikator dari *reward*. Dengan adanya fenomena ini dapat di indikasikan bahwa dengan adanya *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadilaga, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dan persial dari variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

### **Perumusan Masalah**

1. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri?
3. Apakah Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri?
4. Apakah Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja, dan Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada TV Kepri.

### **Kajian Pustaka**

#### **Profesionalisme Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Putra (2017) Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efesiensi serta bertanggung jawab. Menurut Siagian dalam Ikbaldkk (2019) Profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas, sehingga prosedur dapat dilaksanakan dengan kualitas tinggi, tepat waktu dan cermat, serta mudah bagi pelanggan untuk memahami dan mengikuti prosedur.

Indikator Profesionalisme Kerja menurut Siagian dalam Rizka (2019) sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kualitas
3. Sarana dan Prasarana
4. Jumlah SDM
5. Keandalan

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:102) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik akan tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan maka sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Menurut Hamali dalam Khasanah (2019:13) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan peraturan. Menurut Indah Puji Hartatik dalam Nurafendi (2019:16) Disiplin adalah suatu kondisi tertentu dimana anggota organisasi dengan senang hati mematuhi peraturan yang ada. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Disiplin Kerja menurut Rivai dalam Fadhillah (2020) sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5. Bekerja Etis

### **Reward**

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) “*Reward* diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar pegawai menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan”. Menurut Simamora dalam Fadhillah (2020) *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Moorhead & Griffin dalam Zuastari (2020) *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pemilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.

Menurut Handoko dalam Zuastari (2020) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Indikator *Reward* menurut Ivancevich,dkk dalam Zuastari (2020) sebagai berikut:

1. *Reward Intrinsik*
2. *Reward Ekstrinsik*

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Hasibuan dalam Sari (2019) Kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sedarmayanti dalam Syafrina (2017) merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Siagian dalam Zulfah (2018) Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai *job descriptions*-nya.

Indikator kinerja menurut Edison (2016:195) sebagai berikut:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu Penyelesaian
4. Taat Asas

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek pada TV Kepri. Beralamat di JL. D.I. Panjaitan No.12, Lantai 2, Km. 8, Tanjungpinang-Kepulauan Riau. Variabel independen yang meliputi Profesionalisme Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), *Reward* (X3), dan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, kemudian data diperoleh dianalisis dengan uji statistik untuk membantu analisis data kegiatan perhitungan statistik menggunakan program SPSS (*Statistik package social Sciences*) Versi 26.

Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data serta yang bersumber dari TV Kepri. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, hal ini penelitian lakukan karena sampel yang diambil merupakan keseluruhan dari populasi para pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) yang ada di Kantor TV Kepri yaitu berjumlah 58 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda.

## III. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1) Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Hasil uji hipotesis pertama, dimana variabel profesionalisme kerja dengan nilai sig 0,035 dan nilai  $t_{hitung}$  2,158. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,158 > 1,673$ ). Maka dalam hal ini H1 diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor TV Kepri.

#### 2) Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Hasil uji hipotesis ke dua, dimana variabel disiplin kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  5,564. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,564 > 1,673$ ). Maka dalam hal ini H2 diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor TV Kepri.

#### 3) Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Hasil uji hipotesis ke tiga, dimana variabel *reward* dengan nilai sig 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$ , 5,888. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,888 > 1,673$ ). Maka dalam hal ini H3 diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor TV Kepri.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-4,533	1,100		-4,120	,000
	PROFESIONALISME KERJA	,118	,055	,121	2,158	,035
	DISIPLIN KERJA	,320	,057	,438	5,564	,000
	REWARD	,270	,046	,468	5,888	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda dan diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = -4,533 + 0,118 (X1) + 0,320 (X2) + 0,270 (X3) + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar -4,533, artinya jika nilai variabel profesionalisme kerja, disiplin kerja dan *reward* dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan pada karyawan Kantor TV Kepri sama dengan -4,533.
2. Nilai koefisien regresi variabel profesionalisme kerja adalah sebesar 0,118 nilai profesionalisme kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja karyawan dengan profesionalisme kerja yang artinya jika profesionalisme kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,118 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,320 nilai karakteristik individu menunjukkan adanya hubungan serarah antara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja yang artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel *reward* adalah sebesar 0,270 nilai *reward* menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja karyawan dengan *reward* yang artinya jika *reward* mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,067	3	119,689	165,716	,000 <sup>b</sup>
	Residual	39,002	54	,722		
	Total	398,069	57			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), REWARD, PROFESIONALISME\_KERJA, DISIPLIN\_KERJA

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  165,716. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0,05, df=2,78$ ), didapat  $F_{hitung}$  165,716 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 165,716 ( $165,716 > 2,78$ ). Maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja, dan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 <sup>a</sup>	,902	,897	,850

a. Predictors: (Constant), REWARD, PROFESIONALISME\_KERJA, DISIPLIN\_KERJA

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka R disebut koefisien kolerasi antara variabel profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *reward* dengan kinerja karyawan adalah 0,902. Ini artinya hubungan antara variabel profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *reward* dengan kinerja karyawan adalah kuat (signifikan) sebesar 90,2%. *Adjusted R<sup>2</sup>* dalam penelitian ini adalah 0,897 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 89,7% kinerja karyawan Kantor TV Kepri dipengaruhi oleh profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *reward*. Sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan Hipotesis**

### **Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor TV Kepri**

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor TV Kepri. Profesionalisme Kerja adalah kemampuan ataupun keahlian setiap individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat, tanggap, cermat dan mudah dipahami. Setiap karyawan tentunya dituntut untuk mempunyai sikap profesionalisme dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan waktu yang singkat, seperti menguasai komputer, keterampilan dalam berkomunikasi dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Apabila setiap karyawan mempunyai sikap profesionalisme yang baik, tentunya akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan ataupun mengerjakan suatu pekerjaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak mempunyai sikap profesionalisme yang baik pasti karyawan tersebut akan kesulitan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan ini tentunya akan sangat merugikan perusahaan ataupun instansi ditempat kerjanya. Jika profesionalisme kerja diterapkan secara efektif maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, dkk (2017) profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor TV Kepri**

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor TV Kepri. Disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam setiap pekerjaan dimana setiap karyawan dituntut untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku pada setiap perusahaan maupun instansi, seperti datang tepat waktu, menggunakan pakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan, mengikuti setiap agenda yang telah ditetapkan selalu berada ditempat kerja ketika dalam waktu kerja dan pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan tentunya akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja dari setiap karyawan. Apabila terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan suatu pekerjaan seperti datang selalu terlambat, tidak mengikuti setiap agenda yang ditetapkan, tidak berada ditempat kerja ketika jam kerja dan pulang sebelum waktu pulang kerja akan menciptakan pandangan yang tidak baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Jika disiplin kerja diterapkan secara efektif maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mariani dan Sariyathi (2017) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor TV Kepri**

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor TV Kepri. Pemberian *reward* diartikan sebagai pemberian imbalan ataupun penghargaan atas balas jasa setiap karyawan yang telah bekerja dan mempunyai peran penting bagi perusahaan ataupun instansi untuk mencapai visi dan misi

perusahaan atau instansi. Pemberian *reward* dilakukan untuk menciptakan semangat karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan agar karyawan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan atau instansi. *Reward* yang sesuai tentu sangat penting dilakukan bagi setiap perusahaan untuk memacu kinerja karyawan dengan maksimal, namun apabila perusahaan tidak memberlakukan *reward* tentunya karyawan akan merasa bahwa kinerjanya selama ini tidak diapresiasi oleh perusahaan dan akan menurunkan kinerja dan semangat karyawan. Jika *reward* diterapkan secara efektif maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dan persial dari variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

#### IV. Kesimpulan

- 1) Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor TV Kepri. Maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja yang baik dapat menunjang hasil kerja karyawan dan meningkatkan pencapaian organisasi. Karena profesionalisme kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor TV Kepri. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor TV Kepri. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak *reward* yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kantor memberikan penghargaan kepada karyawannya maka dapat meningkatkan kinerja.
- 4) Profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor TV Kepri. Maka profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *reward* akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

#### V. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aisyah, Merisa Fajar dan dkk. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, profesionalisme kerja, dan Komitmen sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *Fakultas Ekonomi. Universitas Jember. Jurnal Ekonomi dan Akuntansi. Vol. IV 131-135 2017*.
- Ansory, A. F., dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Sidoarjo : Indonesia Pustaka.
- Edison, Anwar, Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhilah, L. (2020). Pengaruh Reward, Punishment, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 5(1), 1-7*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Ikkal, M., Syarifuddin, H., & Saifullah, S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 16-31.
- Khasanah, U. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Anggota Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Ikan Kampung Madong.
- Lubis, R. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam Center.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3540-3569.
- Nurafendi. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stras Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Biro Perekonomian Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- Pradana, Afiq. R. E. (2014). Hubungan Antara Persepsi Kompensasi Tunjangan Kinerja Dengan Profesionalisme Anggota Polsek Distrik Ajibarang Polres Banyumas.
- Putra, M. P. (2017). Profesionalisme Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Melayu Kota Piring Kota Tanjungpinang.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.
- Rizka, Z. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan.
- Sari, M. E. (2019) Pengaruh Reward, Etos Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas X Kota Tanjungpinang Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Petugas Lepas Bagian Sapu Jalan).
- Suryadilaga, R. M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 156-163.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Waterkamp, C. I., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Zuastari, A. (2020). Semangat Kerja, Reward dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang.
- Zulfah, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pelayaran Nasional Bahtera Bestari Shipping.