

ANALISIS KINERJA WARTAWAN SURAT KABAR TIRAS POST DI BANDAR LAMPUNG

Diana Amisani

STIE Gentiaras Bandar Lampung

ABSTRACT

Press as a part of state development components has a duty to support the process of development through any kind of spreading out development information, including social control in guiding and educating the community. The development of press in Lampung, in quantitative, has increased significantly compared with that of pre reformation era. However; in qualitative, it needs studying in more specific to asses the positive or negative role which may affect the development of community's opinion. To gain a good impression, a press has to be objective and strongly hold universal values.

One of the press publications in Lampung is Surat Kabar Tiras Post . In this daily paper are still found many weaknesses such as unqualified news, editing products, number and quality of released news, cut off news, double news, faded color, and late in sending news to house of production or editorial staff. All of these weaknesses hinder the editing process and lay-out. This happens due to the quality of human resources this paper has and their attempt to increase their work quality.

This research assesses how much the influence of motivation, discipline, and communication to journalist work achievement at the publisher of Tiras Post either simultaneously or partially. The population in this research is all members of journalist which are 30 people in total. The number of sampling is equivalent with the total of population or it is so called census technique. The result of hypothesis test turns out that there is a significant influence—simultaneously or partially—among motivation, discipline, and work communication toward journalist Performance.

Key Words: Motivation, Discipline, Communication and Performance

1. PENDAHULUAN

Memasuki era reformasi, globalisasi dan keterbukaan, peranan pers sangat besar dalam memberikan perubahan wawasan masyarakat. Pers sebagai bagian dari komponen pembangunan berkewajiban pula mendukung proses pembangunan lewat berbagai informasi pembangunan, sekaligus sebagai kontrol sosial (*social control*) yang ikut membina dan mendidik masyarakat.

Pers memberikan kesadaran bagi kita semua bahwa dalam era globalisasi ini, informasi menjadi komoditas bagi perubahan, perkembangan hidup dan kehidupan manusia, rasanya tidak berlebihan bila media cetak menjadi sarapan pagi yang pertama bagi hampir setiap anggota masyarakat.

Perkembangan pers di Lampung secara kuantitatif meningkat tajam jika dibandingkan dengan pers pra reformasi. Tetapi secara kualitatif perlu pengkajian secara lebih spesifik untuk menilai peranan positif atau negatif yang akan berpengaruh terhadap perkembangan opini masyarakat, baik informasi itu berupa fakta, isu, dan opini yang dapat menyedatkan.

Sebagai lembaga kemasyarakatan dan salah satu media yang bersifat umum, terkandung pengertian keberadaan pers dalam masyarakat (negara) tidaklah sendirian, melainkan secara harmoni berdampingan dengan lembaga kemasyarakatan lainnya. Eksistensi pers bukannya datang tanpa diundang melainkan saling memerlukan, saling memanfaatkan, saling mempengaruhi dalam

suatu ikatan organisasi masyarakat sebagai satu kesatuan. Dengan demikian apabila fungsi, kewajiban, dan hak pers yang sudah dilindungi dapat diimplementasikan maka perkembangan pers di Propinsi Lampung akan berkembang secara utuh dan sehat sehingga pers dapat memacu peningkatan mutu SDM yang ada di daerah Lampung.

Mark Twain, penulis Amerika mengatakan : *There are only two things, which can throw light upon things here on earth. Two thing, one is the sun in heaven, and the second one is the press on earth.* Mark Twain, mengumpamakan pers seperti matahari (*sun*) yang sama-sama dapat menerangi bumi. Matahari menerangi bumi dari langit sedangkan pers menerangi umat manusia dari bumi. Mark Twain melukiskan betapa mulianya fungsi pers terhadap kehidupan manusia.

Namun tidak semua memuji pers setinggi langit seperti yang diungkapkan Mark Twain ada pula yang berpendapat sebaliknya, Rudyard Kipling yang juga seorang penulis legendaris Amerika mengatakan bahwa pers adalah *black art* (kesenian hitam) begitulah sinisnya Rudyard Kipling terhadap pers.

Agar citra pers mendapat kesan yang baik, maka pers harus objektif tidak asal memuat suatu tulisan yang informasi dan datanya masih simpang siur. Pers harus berpegang pada nilai-nilai universal, bukan pandangan sekelompok atau golongan sehingga bisa diseret ke sana-kemari seperti gelembung sabun (*bubble soap*).

Insan pers tak hanya wajib menguasai Kode Etik Jurnalistik, Kode Etik Jurnalistik Wartawan Indonesia (KEWI) serta Undang-Undang RI No. 40 tahun 1999 tentang Pers, tetapi juga sampai pada etika global atau global moral dengan tetap berpijak menjadi wartawan lokal.

Berhasil atau tidaknya media dalam menjalankan kegiatan dapat dipengaruhi oleh semangat kerja para wartawannya dalam meliput dan menyuguhkan berita. Hal ini mencerminkan keadaan bahwa wartawan bereaksi dalam berbagai cara terhadap situasi pekerjaan mereka. Adapun cara yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja wartawannya maka perlu adanya motivasi, kedisiplinan dan situasi komunikasi kerja yang mendukung proses tercapainya peningkatan prestasi kerja.

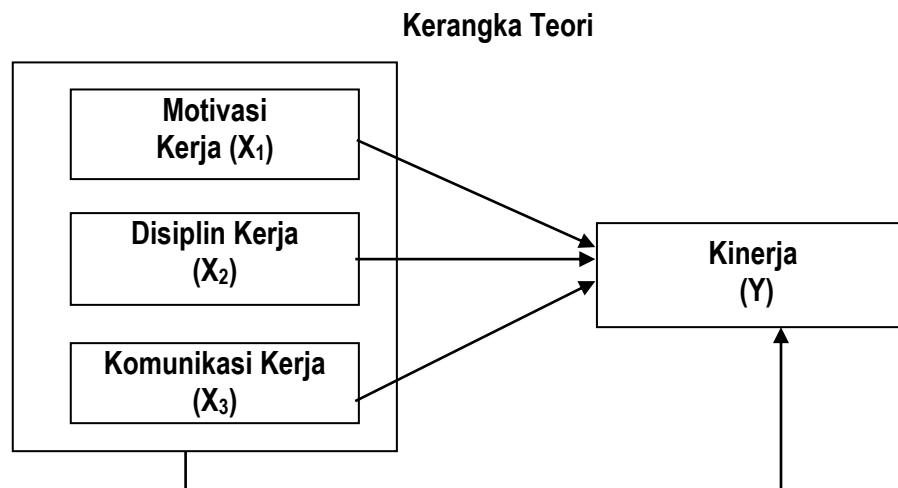
Salah satu penerbitan surat kabar di Provinsi Lampung yaitu **Surat Kabar Tiras Post**, dalam penyajian berita masih banyak ditemukan kelemahan-kelemahan seperti kualitas berita, hasil editan, jumlah dan bobot berita yang disajikan, adanya berita yang terpotong, berita ganda, pewarnaan yang kurang pas atau tidak kontras dan seringnya wartawan terlambat mengirimkan berita ke redaksi, sehingga mengganggu kelancaran proses *lay-out*.

Menghadapi hal tersebut maka penerbit Surat Kabar Tiras Post berupaya mengatasinya dengan mendorong sumber daya manusianya agar memiliki motivasi dan disiplin serta menciptakan komunikasi terhadap para wartawannya dengan harapan dapat meningkatkan kinerja wartawan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Motivasi, Disiplin dan Komunikasi terhadap Prestasi kerja Wartawan pada penerbit Surat Kabar Tiras Post di Bandar Lampung? Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah mengkaji dan mengetahui:

1. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja wartawan pada penerbit Surat Kabar Tiras Post di Bandar Lampung?
2. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja wartawan pada penerbit Surat Kabar Tiras Post di Bandar Lampung?
3. Sejauh mana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja wartawan pada penerbit Surat Kabar Tiras Post di Bandar Lampung?
4. Sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja wartawan pada penerbit Surat Kabar Tiras Post di Bandar Lampung?

2. TINJAUAN PUSTAKA



Motivasi

Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1967:173) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2004:93) bahwa "*Motivation As An energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Teori motivasi versi Abraham Maslow, dari Brandeis University dalam Faustino Cardozo Gomez (2003: 188) dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia. Menurut Maslow Teori Hierarki Kebutuhan (*need hierarchy*) dikembangkan atas dasar tiga asumsi pokok yakni:

1. *People are wanting animals. Their desires are never completely satisfied. As soon as one of his need is satisfied, another apperas in its place. This process is unending. It continues from birth to death.*
2. *A satisfied need is not a motivator of human behavior.*
3. *Human needs are arranged in a hierarchy of importance.*

Kebutuhan manusia oleh Maslow diklasifikasikan atas **lima jenjang** yang secara mutlak harus dipenuhi menurut tingkat jenjangnya, dan masing-masing tingkat kebutuhan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Physiological Needs. At the lowest level, but preeminent in importance when they are thwarted, are physiological needs.*
- b) *Safety Needs. When the physiological needs are reasonably satisfied, needs at the next higher level begin to dominate man's behavior to motivate him. These called SAFETY NEEDS. They are needs for protection against danger, threat, deprivation.*
- c) *Social Needs. When mans's physiological needs and safety needs are satisfied and he is no longer fearful about his physical welfare, his social needs become important motivators of his behavior for belonging, for association, for acceptance by his fellows, for giving and receiving friendship and love. Sense of belonging, sense of achievement, sense of participation.*
- d) *Esteem Needs. Above the social needs in the sense that they do not become motivator until lower needs are reasonably satisfied are the needs of greatest significance to management and to man him self. They are the egoistic needs, and they are two kinds:*
 - *Those needs that relate to one's self-esteem needs for self-confidence, for independence, for achievement, for competence, for knowledge.*
 - *Those needs that relate to one's reputation needs for status, for recognition, for appreciation, for the deserved respect of one's fellows.*

e) *Self-actualization Needs. These are the needs for realizing one's own potentialities, for continued self-development, for being creative in the broadest sense of that term.*

Teori Motivasi menurut Douglas Mc Gregor, Asumsi pertama ialah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksakan agar menghasilkan sesuatu. Pada bawahan yang diasumsikan berciri seperti itu dikategorikan sebagai 'manusia X'. Sebaliknya, dalam organisasi terdapat para pegawai yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab, dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai 'manusia Y'.

Ciri-Ciri Teori X dan Y

TEORI X (Tradisional)	TEORI Y (Potensial)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Manusia pada dasarnya malas, mereka memilih untuk tidak mau mengerjakan apa-apa. 2. Manusia bekerja untuk uang dan mengejar status. 3. Agar manusia produktif harus di takuti untuk dipecah atau di- hukum. 4. Manusia adalah anak-anak yang tumbuh besar. Mereka tergantung kepada pimpinan. 5. Orang mengharapkan dan bergantung kepada atasan, mereka tidak mau berpikir untuk diri mereka sendiri. 6. Orang perlu diperintah, ditunjukkan dan dilatih dengan metode yang tepat. 7. Orang perlu pengawasan ketat untuk bekerja baik dan menjauhkan kesalahan. 8. Orang hanya berminat terhadap kebutuhan sendiri. 9. Orang perlu intruksi khusus tentang yang harus dikerjakan. 10. Orang senang diperlakukan secara terhormat. 11. Orang pada hakekatnya terkotak-kotak. 12. Orang sulit berubah mereka memilih tinggal pada situasi lama. 13. Kerja adalah primer dan harus dikerjakan. Orang dipilih dan dilatih untuk bekerja. Manusia harus mengabdikan pada pekerjaan. 14. Orang terbentuk karena keturunan. Setelah dewasa mereka merasa statis. 15. Orang perlu diilhami, didorong, atau ditarik untuk maju. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manusia pada dasarnya aktif mereka merumuskan tujuan dan mengejar cita-cita. 2. Manusia mengejar kepuasan dalam bekerja, bangga mencapai prestasi, transang tantangan baru dan lain lain. 3. Agar manusia produktif, mereka dirangsang untuk mencapai tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi. 4. Manusia biasanya dewasa dalam pemikiran-pemikiran, punya tanggung jawab, dan kemampuan untuk memenuhi diri sendiri dan berdiri sendiri. 5. Orang melihat dan merasa bahwa yang dibutuhkan dapat dicapainya sendiri. 6. Orang yang mengerti dan paham tentang yang dikerjakan dapat meningkatkan dan memperbaiki metode kerja mereka sendiri. 7. Orang perlu pengakuan bahwa mereka dihargai sebab tahu akan tanggung jawab dan bisa mengoreksi diri sendiri. 8. Orang ingin memberi arti pada hidupnya dengan mengabdikan pada masyarakat negara dan bangsa. 9. Orang ingin meningkatkan pengertian terhadap yang dilakukan dan lingkungannya. 10. Orang menghargai terhadap sesamanya. 11. Orang pada hakekatnya terintegrasi antara bekerja dan mengisi waktu senggang. 12. Orang pada hakekatnya jemu pada hal-hal yang monoton dan rutin. Mereka ingin menikmati pengalaman baru. Pada hakekatnya orang itu kreatif. 13. Orang ingin merealisasikan cita-citanya, kerja harus dipolakan dirubah dan diabadikan untuk manusia. 14. Orang selalu tumbuh dan berkembang. Tak pernah terlambat untuk belajar. Mereka menikmati penambahan pengertian dan kesanggupan. 15. Orang perlu diberi kebebasan, diberi semangat, diajak dan dibantu untuk maju.

Disiplin Kerja

Keith Davis (1985 : 366) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*, artinya Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 190-191) menjelaskan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran Adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Seseorang karyawan harus mengetahui betapa pentingnya suatu disiplin dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas, karena melalui disiplin yang tinggi dapat dicapai tujuan-tujuan yang sejak semula ditetapkan dalam menjalankan tugasnya.

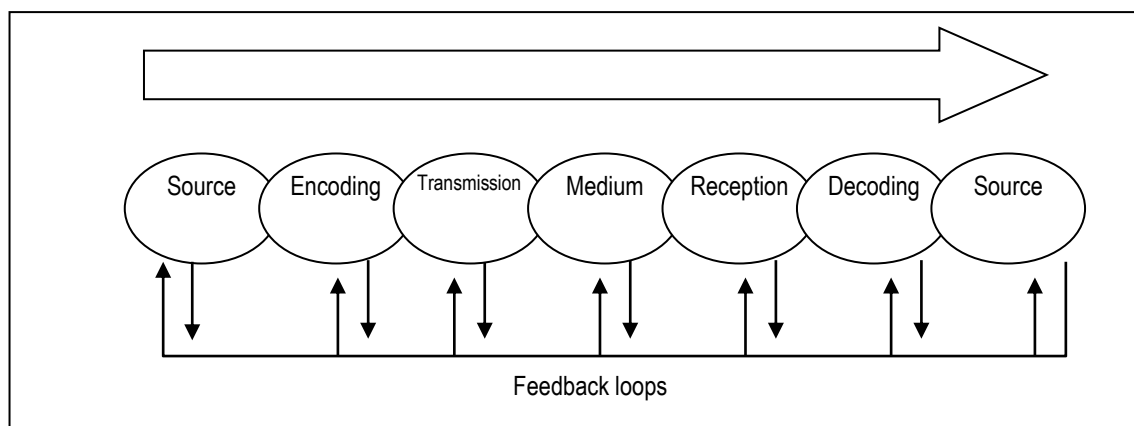
1. Disiplin dapat menciptakan suasana yang teratur, lancar, serasi, harmonis, tertib dan mempunyai hasil yang baik yang dapat menguntungkan perusahaan serta para karyawan.
2. Adanya sistem kerja yang teratur akan memudahkan setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.
3. Dengan disiplin, sistem kerja dari karyawan akan menunjang produktivitas kerja pada karyawan khususnya dan perusahaan pada umumnya.

Komunikasi

Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah komunikasi. Dengan adanya proses penyampaian warta, ide-ide, informasi dan pengertian dari si pemberi berita kepada si penerima dengan maksud untuk saling pengertian antara atasan kepada bawahan. Sehingga bawahan akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dalam hubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Andrew E Sikula (1981:89) mengemukakan bahwa :“*The Process of communication is best explained in terms of a model featuring a sequence or series of steps*”. (Proses komunikasi sangat baik dijelaskan dalam bentuk suatu model yang menggambarkan serangkaian tahapannya).

Model Proses Komunikasi Menurut Andrew E. Sikula



Sumber: Andrew E. Sikula dalam AA. Anwar Mangkunegara (2004:147)

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari istilah Inggris *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja (John M Echols and Hassan Shadily, 2003:425)

Hasil kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang bekerja (pekerja, karyawan, pegawai), disebut kinerja atau *performance*. Kerja itu dapat berupa uang dan atau jasa, yang hal itu dikaitkan dengan adanya kepuasan kerja. Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, sehingga diformulasikan berikut (Robin, 1996:218).

4. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh wartawan Surat Kabar Tiras Post di Bandar Lampung sebanyak 30 orang wartawan. Jumlah sampel = jumlah Populasi atau menggunakan teknik sensus.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Pengujian hipotesis, yaitu menguji ada tidaknya korelasi antara 3 (tiga) variable independen yakni Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Komunikasi kerja (X_3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Wartawan (Y).

1. Uji Butir Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X_1)

Butir Pertanyaan	R Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.167	0.367	0.378	No
2	0.661	0.367	0.000	Valid
3	0.688	0.367	0.000	Valid
4	0.510	0.367	0.004	Valid
5	0.314	0.367	0.091	No
6	0.751	0.367	0.000	Valid
7	0.420	0.367	0.021	Valid
8	0.645	0.367	0.000	Valid
9	0.683	0.367	0.000	Valid
10	0.531	0.367	0.003	Valid
11	0.214	0.367	0.257	No
12	0.202	0.367	0.285	No
13	0.496	0.367	0.005	Valid
14	0.583	0.367	0.001	Valid
15	0.654	0.367	0.000	Valid

Uji Reliabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,367, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,8170 Sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,8170 > 0,367$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Motivasi adalah Reliabel.

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of Motivasi

N of Cases = 30.0 N of Items = 10

Alpha = 0,8170

2. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Disiplin (X_2)

Tabel 2. Validitas Disiplin (X_2)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.657	0.367	0.000	Valid
2	0.625	0.367	0.000	Valid
3	0.404	0.367	0.027	Valid
4	0.165	0.367	0.383	No
5	0.613	0.367	0.000	Valid

6	0.566	0.367	0.001	Valid
7	0.486	0.367	0.006	Valid
8	0.337	0.367	0.068	No
9	0.418	0.367	0.022	Valid
10	0.411	0.367	0.024	Valid
11	0.698	0.367	0.000	Valid
12	-0.001	0.367	0.998	No
13	0.737	0.367	0.000	Valid
14	0.592	0.367	0.001	Valid
15	0.482	0.367	0.007	Valid

Uji Reliabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,367, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,8089 Sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} atau $0,8089 > 0,367$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Disiplin adalah **Reliabel**.

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of Disiplin

N of Cases = 30.0 N of Items = 12

Alpha = **0,8089**

3. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Komunikasi (X_3)

Tabel 3. Validitas Komunikasi (X_3)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.775	0.367	0.000	Valid
2	0.799	0.367	0.000	Valid
3	0.815	0.367	0.000	Valid
4	0.574	0.367	0.001	Valid
5	0.197	0.367	0.298	No
6	0.240	0.367	0.201	No
7	0.642	0.367	0.000	Valid
8	0.443	0.367	0.014	Valid
9	0.617	0.367	0.000	Valid
10	0.557	0.367	0.001	Valid
11	0.543	0.367	0.002	Valid
12	0.528	0.367	0.003	Valid
13	0.341	0.367	0.065	No
14	0.575	0.367	0.001	Valid
15	0.499	0.367	0.005	Valid

Uji reliabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,367, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,8611 Sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} atau $0,8611 > 0,367$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Komunikasi adalah **Reliabel**.

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of Komunikasi

N of Cases = 30.0 N of Items = 11

Alpha = **0,8611**

4. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.629	0.367	0.000	Valid
2	0.484	0.367	0.007	Valid
3	0.504	0.367	0.005	Valid
4	0.651	0.367	0.000	Valid
5	0.591	0.367	0.001	Valid
6	0.361	0.367	0.050	Valid
7	0.679	0.367	0.000	Valid
8	0.515	0.367	0.004	Valid
9	0.693	0.367	0.000	Valid
10	0.460	0.367	0.010	Valid
11	0.531	0.367	0.003	Valid
12	0.602	0.367	0.000	Valid

Uji reliabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,367, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,8021 Sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} atau 0,8021 > 0,367 maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja adalah **Reliabel**.

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients of Prestasi Kerja

N of Cases = 30.0 N of Items = 12

Alpha = 0,8021

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu :

Tabel 5. Correlations

		PRESTASI	MOTIVASI	DISIPLIN	KOMUNIKASI
Pearson Correlation	PRESTASI	1,000	,558	,500	,658
	MOTIVASI	,558	1,000	,402	,363
	DISIPLIN	,500	,402	1,000	,424
	KOMUNIKASI	,658	,363	,424	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	,	,001	,002	,000
	MOTIVASI	,001	,	,014	,024
	DISIPLIN	,002	,014	,	,010
	KOMUNIKASI	,000	,024	,010	,
N	KINERJA	30	30	30	30
	MOTIVASI	30	30	30	30
	DISIPLIN	30	30	30	30
	KOMUNIKASI	30	30	30	30

Menunjukkan hasil koefisien korelasi untuk semua variabel koefisien korelasi antara Motivasi (X_1) terhadap Prestasi (Y) = 0,558
 Koefisien korelasi antara Disiplin (X_2) terhadap Prestasi (Y) = 0,500 Koefisien korelasi antara Komunikasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) = 0,658.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel correlation, terlihat hubungan yang sangat kuat dari masing-masing variabel independent yaitu (X_1 = Motivasi, X_2 =Disiplin, X_3 = Komunikasi Kerja) terhadap variabel dependent (Y =Kinerja).

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,756	,572	,523	3,051	1.635

a Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN

b Dependent Variable: KINERJA

Nilai R yang menunjukkan gabungan korelasi ketiga variabel independent (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependent (Y) adalah 0,756, sedang R^2 (indek determinasi) adalah 0,572. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (multiple regression) antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 57,2%. Selebihnya sebesar ($100\% - 57,2\% = 42,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Tabel 7. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,495	3	107,832	11,585	,000
	Residual	242,005	26	9,308		
	Total	565,500	29			

Harga F hitung 11,585 sedang F tabel (α 0.05) adalah 2,9752. Jadi F hitung > F tabel (α 0,05). Dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y . Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y (Prestasi).

Tabel 8. Cooficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.027	7.356		1.907	.068
MOTIVASI	.323	.147	.317	2.204	.037
DISIPLIN	.127	.147	.173	1.165	.254
KOMKASI	.374	.116	.469	3.221	.003

Harga t hitung untuk variabel Motivasi (X_1) 2,204, t tabel dengan 2,0484. Jadi t hitung 2,204 > t tabel 2,0484. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikans antara Motivasi dengan Kinerja Wartawan Surat Kabar Tiras Post.

6. Pengujian nilai t Variabel Disiplin

Harga t hitung untuk variabel Disiplin (X_2) 1,165, Jadi t hitung 1,165 < t tabel 2,0484. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikans antara Disiplin dengan Kinerja Wartawan Surat Kabar Tiras Post.

7. Pengujian nilai t Variabel Komunikasi Kerja

Harga t hitung untuk variabel Komunikasi (X_3) 3,221. Jadi t hitung 3,221 > t tabel = 2,0484. Artinya terdapat pengaruh yang signifikans antara Komunikasi kerja dengan Kinerja Wartawan Surat Kabar Tiras Post.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Secara simultan Motivasi, Disiplin dan Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja wartawan Tiras Post. Besarnya nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,572 yang berarti pengaruh secara bersama-sama (multiple regresion) antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 57,2%. Selebihnya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam model ini. Hal ini diperkuat juga oleh Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ atau $11,58 > 2,9752$.
2. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja wartawan. Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja wartawan. Komunikasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja wartawan.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan Motivasi wartawan perlu diperhatikan :

1. Wartawan diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan organisasi.
2. Untuk meningkatkan disiplin wartawan perlu kiranya diperhatikan sistim organisasi dengan baik.
3. Menerapkan *reward and punishment*
4. Menerapkan *azaz the right man on the right place, The right man on the right job at the right time.*
5. Pemimpin mengkomunikasikan dengan baik dan jelas akan tugas serta wewenang yang dibebankan kepada wartawan.

Saran Untuk Peneliti Lain

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari motivasi, disiplin dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja wartawan adalah sebesar 57,2 %. Hal ini berarti masih ada 42,8 % dari variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja wartawan dan perlu untuk diteliti lebih lanjut. Variabel tersebut seperti mutasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin Syahri, 2005, *Aplikasi Statistik Praktis SPSS*, Edisi kedua, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1992. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Baron, Robert A., Jerald Greenberg, 1987, *Behavior in Organization*, Six Edition, Prentice-Hall International Inc, New Jersey.
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2004, *Perilaku Organisasi*, Penerbit CV. Alfa Beta, Bandung.
- Effendy, Ondang Uchyana, 1999. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Angkasa Bandung.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Hasan, Iqbal, 2003, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1995, *Manajemen Personalia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi7,5*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Jakarta