

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA REPORTER, DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT SWC

Ignatius Ario Sumbogo^{1*}, Ngadino Surip DipoSumarto²

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, Jakarta, Indonesia

² Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

*Email-Korespondensi : ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Informasi Artikel

Draft awal: 3 Agustus 2017
Revisi : 28 September 2017
Diterima : 25 Oktober 2017
Available online: 31 Oktober 2017

Keywords: *competency, training, motivation, performance*

Tipe Artikel : Research Paper



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyyah

ABSTRACT

This paper is structured in order to determine the effect of competency, training, and motivation on the performance of the infotainment reporters at PT SWC. The research method that is used is a descriptive analysis with collecting data through literature study and observation using the questionnaires. The research is conducted among the 64 reporters of PT. SWC. The survey results revealed that an effort to increase the performance of the reporter needs to improve their competencies through continuous, technical training, focused on the journalistic technique, conceptual skills, and behavior. The development focusing on the technical journalism, communication skills, and behavior among the reporter will certainly improve their performance, loyalty, and dedication, which at last will increase the performance of the company.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kuat pengaruh dari variabel kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja reporter berita infotainment di PT. SWC. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dan observasi dengan pengambilan sampel melalui kuesioner. Lingkungan dan populasi dari penelitian ini adalah 64 reporter berita. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif, signifikan, dan cukup kuat terhadap kinerja reporter berita. Peningkatan kinerja reporter berita dilakukan dengan peningkatan kualitas kompetensi dengan program pelatihan teknis jurnalistik secara kontinyu dan terfokus pada dimensi kecakapan teknis jurnalistik, kemampuan konseptual, ilmu komunikasi, dan perilaku individual reporter berita. Fokus pelatihan pada teknis jurnalistik, kemampuan konseptual, ilmu komunikasi, dan perilaku reporter berita akan meningkatkan prestasi kerja, loyalitas, dan dedikasi reporter berita, sehingga kinerja semakin meningkat..

1. Pendahuluan

Pertumbuhan industri hiburan di layar kaca dalam dasawarsa terakhir berdampak pada peningkatan persaingan di kalangan produsen program hiburan, secara lebih spesifik antar-rumah produksi infotainment. PT. SWC, sebagai salah satu rumah produksi infotainment, telah berupaya mengantisipasi kondisi tersebut dengan berbenah dan memberikan respon positif, salah satunya dengan memacu kinerja staff redaksi terutama reporter berita. Ruang lingkup reporter infotainment adalah ranah jurnalistik. Menurut Morison (2011:217), program infotainment merupakan bagian dari genre program *hard news*, yakni program berita yang cepat tayang dengan objek pemberitaan adalah kehidupan selebritis. Ruang lingkup ini membuat peran dan fungsi reporter berita infotainment krusial dalam meningkatkan mutu program berita, sebagaimana jurnalis pada umumnya, yaitu sebagai inspirator materi berita berkualitas dan eksekutor berita yang mumpuni (Divisi Etik dan Pengembangan Profesi & Biro Pendidikan AJI Indonesia, 2012:18).

Manajemen PT SWC, sejak tahun 2010, sudah berupaya meningkatkan kompetensi reporter dengan menaikkan standar pendidikan calon reporter, dari D3 menjadi S1. Namun dalam praktek rekrutmen, bidang kesarjanaan S1 calon tidak linier dengan bidang pekerjaan yang digeluti yakni ilmu jurnalistik. Data HRD menunjukkan hanya 12 orang dari 64 reporter atau sekitar 15,7% yang memiliki latar belakang kesarjanaan Ilmu Jurnalistik. Sementara, sisanya berasal dari berbagai disiplin ilmu yang dikuatirkan berpengaruh pada rendahnya kompetensi jurnalistik, yang meliputi ilmu komunikasi jurnalistik, teknik jurnalistik, dan pemahaman kaidah jurnalisme.

Selain faktor kompetensi, motivasi reporter berita juga menjadi perhatian manajemen karena motivasi merupakan pendorong utama untuk mencapai produktivitas kerja (Khan, 2010:181). Peningkatan motivasi menjadi tantangan karena data HRD menunjukkan sebanyak 39 reporter atau 51,3% merupakan reporter junior yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun. Manajemen berusaha menyuntikkan motivasi dengan menaikkan standar pengupahan sesuai upah minimum provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2013, yakni Rp. 2.200.000,- dari sebelumnya Rp. 1.850.000,-. Tetapi di sisi lain, perusahaan justru memangkas besaran kenaikan gaji pokok tahunan dari sebelumnya 15%-20%/tahun menjadi 5%-10%/tahun. Selain itu, penetapan status kepegawaian terindikasi bermasalah. Perusahaan hanya memberikan status karyawan tetap terbatas untuk level jabatan setingkat kepala bagian sehingga tidak mencakup staff redaksi. Kebijakan ini didasarkan pada UU Ketenagakerjaan Pasal 59/2003 tentang Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT), tetapi, faktanya, sifat pekerjaan dan masa pengabdian karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada Pasal 59/2003 tersebut. Mengacu KepMen Nomer 100/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, bahwa praktek perusahaan yang tidak sesuai dengan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT (Tidak Tertentu) atau pegawai Tetap. Pada prakteknya, perusahaan tidak mengakomodasi UU tersebut dan terus memakai Pasal 59 UU No.13/2003 tentang PKWT.

Selain faktor kompetensi dan motivasi reporter, pelatihan juga menjadi kebutuhan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan juga perilaku positif karyawan (Seevers, 2005:3). Praktek pelatihan reporter berita di PT SWC diadakan selama 3 bulan, meliputi beberapa aspek kompetensi jurnalistik, tetapi dinilai kurang kontinyu dan kurang fokus pada aspek-aspek yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka penelitian dilakukan untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan dan pengaruh kompetensi dan pelatihan, serta motivasi terhadap kinerja reporter berita, baik secara parsial maupun simultan. Kajian ini dinilai penting karena hasil penelitian diharapkan akan memperkaya penelitian mengenai kinerja di bidang jurnalisme khususnya media televisi dan genre program berita hiburan. Penelitian ini mengambil lokasi di PT SWC, dengan memposisikan semua repoternya sebagai subjek penelitian.

2. Tinjauan Pustaka

Para pakar telah banyak mendefinisikan kompetensi dari beragam perspektif dan aspek yang diteliti. Kompetensi didefinisikan sebagai kecakapan dan kemampuan yang diartikan secara lugas karakteristik dasar perilaku individu yang berisi gambaran motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan individu yang berkinerja unggul (Abel, 2008:16-17). Secara lebih spesifik, kompetensi dipahami sebagai kombinasi: 1) pengetahuan, yakni kemampuan prosedural bersifat teknis seperti kemampuan menganalisa keuangan, ahli komputer, jurnalistik dan sebagainya; 2) keahlian manajerial, yakni kemampuan mengembangkan orang lain dan membangun kerjasama tim; 3) karakteristik pribadi, yaitu kemampuan adaptasi, percaya diri, tahan stress, integritas, dan sebagainya (Lindner, 2001:334).

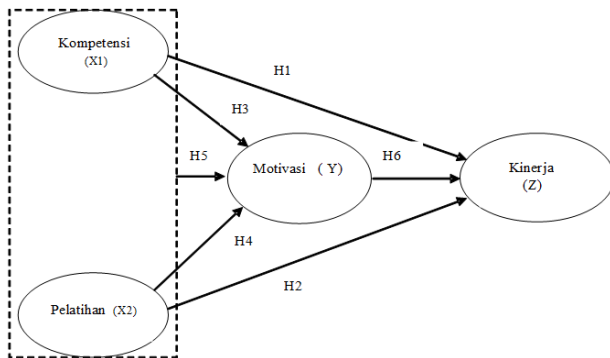
Tiga aspek kompetensi tersebut dibagi dalam tiga dimensi, yaitu: 1) kompetensi individu, yakni kemampuan terkait pengembangan kepribadian, meliputi skill jurnalistik, kreatifitas dan inovasi, solusi cepat, kerjasama tim; 2) kompetensi jabatan, yakni kemampuan yang terkait penyelesaian tugas-tugas tertentu, meliputi tanggung jawab kerja, komitmen, mengambil keputusan, dan melakukan perubahan; 3) kompetensi organisasi, yakni kemampuan memahami kepentingan organisasi, meliputi visi dan misi perusahaan, tujuan organisasi dan struktur organisasi (Sanjaya, 2005:34; bdk. Kim, 2011:4).

Pelatihan secara umum dipahami sebagai proses memberikan keahlian dan pengetahuan tertentu sesuai tuntutan jabatan dan menanggulangi kekurangan dalam kinerja serta membentuk perilaku karyawan yang unggul (Noe, *et.al.*, 2003:251). Tiga dimensi pelatihan menurut Noe, *et.al.* (2003:451) meliputi: (1) keahlian, yakni meliputi kecakapan teknis (skill), inovasi, kreatifitas, dan kemampuan penyelesaian tugas khusus; (2) pengetahuan, yakni meliputi kecakapan konseptual, rasa ingin tahu, wawasan, keterbukaan, pengembangan ide dan gagasan; (3) perilaku, yakni meliputi hubungan kerjasama, kontribusi pada organisasi, sharing informasi (Blume, 2010:1066-1067).

Motivasi didefinisikan sebagai penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan atau dorongan (*driving force*) yang menyebabkan manusia bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Othman, *et.al.*, 2009:5-6). Penelitian ini memakai dua Teori Motivasi, yaitu 1) Teori Hierarki Kebutuhan Manusia Abraham Maslow, yang mengelaborasi kebutuhan hidup manusia secara hierarkis seturut psikologis, dari kebutuhan paling dasar hingga kebutuhan paling tinggi: kebutuhan fisiologis, keamanan, afiliasi (sosialisasi), penghargaan dan kepuasan, serta perwujudan diri (Caulton, 2012:4; bdk. Siagian, 2007:286-294); dan 2) Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg, yakni: 1) Pemuas Kerja (*Satisfier* atau *Hygiene Factors*), seperti gaji, supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan pribadi, kebijaksanaan dan administrasi; dan 2) Faktor Motivasi, yakni terkait dengan isi pekerjaan seperti sukses, pengakuan, tantangan, peningkatan dalam pekerjaan (Ambrose, *et.al.*, 1999:233).

Kinerja adalah kegiatan pegawai berdasarkan kemampuan, usaha, dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *output* (prestasi kerja), yakni sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dibandingkan dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000:67). Berdasarkan tingkat keterukuran sukses kerja, maka dimensi kinerja dibagi menjadi: hasil kerja atau prestasi, inisiatif, kemampuan mengambil keputusan, kerjasama, kehadiran, dapat dipercaya, pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab, taat dan setia pada asal legal organisasi, serta disiplin. Pembagian dimensional ini sesuai dengan acuan dalam standar penilaian Kinerja Karyawan PT SWC, yang meliputi: absensi, disiplin, penguasaan pekerjaan, komunikasi, kerjasama, inisiatif, kreatifitas, perencanaan, dan kepemimpinan (HRD SWC, 2010).

Model konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Reporter berita.

H₂: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Reporter berita.

H₃: Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Reporter berita.

H₄: Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Reporter berita.

H₅: Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Reporter berita.

H₆: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Reporter berita.

3. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan aspek-aspek pada variabel penelitian atau perilaku responden melalui survei kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Staff Redaksi Divisi Produksi PT SWC yang berlokasi di Kompleks PWI Jaya, Jalan Media Massa Blok K, no. 188, Cipinang, Jakarta Timur 13420. Penelitian dilakukan dari bulan Januari - April 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah reporter berita yang berjumlah 64 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2001:61).

Pengumpulan data primer berupa hasil pengukuran persepsi responden terhadap empat variabel utama penelitian adalah menggunakan instrumen kuesioner. Variabel kompetensi diukur melalui 11 item pertanyaan, pelatihan 10 item, motivasi 18 item, dan kinerja 8 item. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert dengan nilai poin jawaban 1 - 5, dimana variabel yang diukur dijabarkan sebagai sub-variabel, kemudian sub-variabel dijabarkan menjadi komponen yang dapat terukur.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisa Jalur (*Path Analysis*) karena penelitian ini dirancang untuk melihat apakah faktor Kompetensi dan Pelatihan yang merupakan variabel bebas (eksogen) mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Motivasi (endogen) dan juga dampaknya pada Kinerja (endogen) sebagai variabel terikatnya. Diagram jalur hubungan tiga variabel Kompetensi (X₁), Pelatihan (X₂), dan Kinerja (Z), serta Variabel Mediasi Motivasi (Y), dikembangkan dengan bentuk Diagram Jalur seperti dibawah ini:

Persamaan Strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = \rho X_1YX_1 + \rho X_2YX_2 + \mu_1$$

$$X = \rho YZY + \rho X_1ZX_1 + \rho X_2ZX_2 + \mu_2$$

Keterangan:

- Z : Kinerja karyawan
- β_0 : Harga Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi
- X1 : Kompetensi
- X2 : Motivasi
- Y : Pelatihan
- μ : residu (factor di luar model/error term)

Data diolah dengan menggunakan metode statistik melalui *software SPSS (Statistical Product for Service Solution) versi 17.0.*

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Deskriptif

Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 reporter berita di PT SWC. Data hasil pengukuran responden melalui instrumen kuesioner menunjukkan deskripsi variabel kompetensi sebagai berikut: skor nyata kompetensi minimum 40, maksimum 55, skor rata-rata 46,98, deviasi standar 3,649. Skor nyata pelatihan minimum 28, maksimum 48, skor rata-rata 39,81, deviasi standar 4,86. Skor nyata motivasi minimum 64, maksimum 85, skor rata-rata 73,80, deviasi standar 5,44. Skor nyata kinerja minimum 25, maksimum 40, skor rata-rata 34,27, deviasi standar 3,19. Skor rata-rata kompetensi 46,98 atau sama dengan 85,42% dari skor teoritis tertinggi. Skor rata-rata pelatihan 39,81 atau sama dengan 79,62% dari skor teoritis tertinggi. Skor rata-rata motivasi 73,80 atau sama dengan 87,56% dari skor teoritis tertinggi. Skor rata-rata kinerja 34,27 atau sama dengan 85,68% dari skor teoritis tertinggi. Kesimpulan sementara adalah tingkat kualitas kompetensi, pelatihan, motivasi, dan kinerja reporter berita masuk dalam kategori tinggi.

4.2. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Koefisien jalur kompetensi sebesar 0,266 (positif), mengandung arti bahwa setiap kenaikan Variabel Kompetensi satu satuan maka Variabel Kinerja akan naik sebesar 26,6%. Variabel Kompetensi memiliki koefisien korelasi terhadap Kinerja sebesar 0,309 menunjukkan hubungan cukup kuat, dengan koefisien determinasi atau besarnya kontribusi yang dapat menjelaskan Variabel Kompetensi terhadap Kinerja sebesar 8,3%. Hasil ini diperoleh dari besarnya pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja adalah 7,1%, dan yang tidak langsung atau melalui hubungannya dengan Pelatihan sebesar 1,2%. Dari Matrik Korelasi Dimensi, korelasi paling dominan ditunjukkan oleh korelasi Variabel Kompetensi dimensi individu dan jabatan terhadap dimensi kesetiaan dan kejujuran dalam Variabel Kinerja masing-masing sebesar 35,3% dan 31,7%, yang menunjukkan hubungan kuat (dua arah).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Dari analisis regresi diketahui, koefisien jalur Pelatihan sebesar 0,326 (positif) mengandung arti bahwa setiap kenaikan Variabel Pelatihan satu satuan maka Variabel Kinerja akan naik sebesar 32,6%. Variabel Pelatihan memiliki koefisien korelasi terhadap Kinerja sebesar 0,361 menunjukkan hubungan cukup kuat dengan koefisien determinasi atau besarnya kontribusi yang dapat menjelaskan Variabel Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 11,8%, dimana hasil ini diperoleh dari besarnya pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja reporter berita sebesar 10,6%, dan yang tidak langsung atau melalui hubungannya dengan Kompetensi sebesar 1,2%. Dari Tabel Matrik Korelasi Dimensi, korelasi paling dominan ditunjukkan oleh korelasi Variabel Pelatihan dimensi pengetahuan terhadap dimensi kesetiaan dalam Variabel Kinerja sebesar 29,9%, serta antar dimensi perilaku dalam Variabel Pelatihan dengan dimensi kesetiaan dan prestasi dalam Variabel Pelatihan masing-masing sebesar 32% dan 28,9%, yang menunjukkan hubungan kuat (dua arah).

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Diketahui dari analisis regresi yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa koefisien korelasi Kompetensi terhadap Motivasi sebesar 0,161 (positif), namun korelasi di bawah 0,25 dikategori sangat lemah dan dapat dianggap tidak ada. Dapat disimpulkan dari kedua analisa tersebut bahwa peran dan manfaat kompetensi tidak mampu meningkatkan motivasi reporter berita untuk mencapai kinerja yang unggul. Hasil penelitian ini mengafirmasi teori Ainsworth, *et.al.* (2007), bahwa kompetensi merupakan faktor yang disusun oleh kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang (lebih) relevan dan berpengaruh terhadap kinerja—bukan terhadap motivasi. Hasil penelitian juga sesuai dengan Teori Motivasi Abraham Maslow dan Frederick Herzberg (Siagian, 2007:286-294), yakni bahwa Motivasi memiliki relevansi sangat erat dengan kebutuhan-kebutuhan manusia, dan kompetensi bukan menjadi sebuah entitas kebutuhan yang dapat langsung mempengaruhi motivasi. Motivasi tidak dapat dilepaskan dari sifatnya yang cenderung tidak pasti dan setiap waktu dapat berubah dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan baik bentuk fisik maupun psikis (*personality*). Di sisi lain, mengacu pada pandangan Nestrom dan Davis (Praptini, 2001:24), bahwa motivasi merupakan hasil interaksi dari sikap (*attitude*) dan keadaan kerja (*situation*), yang berarti terdapat faktor-faktor lain yang menentukan Motivasi di samping variabel model Kompetensi dan Pelatihan (Pryor, *et.al.*,2010:296-297).

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Diketahui dari analisis regresi yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa koefisien korelasi Pelatihan terhadap Motivasi sebesar 0,217 (positif), namun korelasi di bawah 0,25 dikategori sangat lemah. Dapat disimpulkan dari kedua analisa tersebut bahwa peran dan manfaat pelatihan sama sekali tidak meningkatkan motivasi reporter berita untuk mencapai kinerja yang unggul. Hasil penelitian mengafirmasi pandangan Bernardin, bahwa Pelatihan merupakan mekanisme organisasi dengan melalui segala upaya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sesuai jabatan yang diampu (Kurniawan, 2013; bdk. Rheinberg, *et.al.*, 2010:515). Variabel Kinerja merupakan yang terkait erat dengan pelatihan dan bukan pertama-tama Variabel Motivasi. Artinya, dalam penelitian ini, tidak terdapat relevansi antara pelatihan (pengembangan aspek pengetahuan, keahlian dan perilaku) dengan motivasi karyawan. Hasil penelitian juga sesuai dengan Teori Motivasi Abraham Maslow dan Frederick Herzberg (Siagian, 2007:286-294), yakni bahwa entitas Motivasi lebih terkait erat dengan kebutuhan-kebutuhan manusia dibandingkan dengan entitas pelatihan. Di sisi lain, mengacu pada pandangan Nestrom dan Davis (Praptini, 2001:24), bahwa motivasi merupakan hasil interaksi dari sikap (*attitude*) dan keadaan kerja (*situation*), dimana ini berarti terdapat faktor-faktor lain yang menentukan Motivasi di samping variabel model yang diteliti yakni Kompetensi dan Pelatihan, yang harus digali dan ditemukan dalam penelitian lanjutan.

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan secara Simultan terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Kompetensi dan Pelatihan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Motivasi. Hasil penelitian sesuai dengan Teori Motivasi Abraham Maslow dan Frederick Herzberg (Siagian, 2007:286-294), yakni bahwa entitas Motivasi lebih terkait erat dengan kebutuhan-kebutuhan manusia dibandingkan dengan faktor Kompetensi dan Pelatihan. Dalam Teori Kebutuhan, baik menurut Maslow maupun Frederick Herzberg, tidak ada satu pun dari berbagai macam kebutuhan manusia tersebut yang menyebutkan tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi. Dalam kasus penelitian ini—dengan dimensi dan indikator yang disusun—terbukti pandangan Herzberg dan Maslow tersebut, bahwa tidak ada relevansi antara peningkatan kompetensi dan pelatihan dengan meningkatnya motivasi. Hal ini dikarenakan tidak dapat dilepaskan sifat dari motivasi itu sendiri yang cenderung tidak pasti dan

setiap waktu dapat berubah dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan baik bentuk fisik maupun psikis (Nurleli, 2011).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Koefisien korelasi Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,041 dinyatakan sangat lemah dan dapat dianggap tidak ada (Cahyadi, 2012:47). Dapat disimpulkan, peningkatan motivasi sama sekali tidak meningkatkan kinerja reporter berita. Hal ini mengafirmasi pandangan Miller dan Form (Praptini, 2001:81), motivasi bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang akan tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil. Hal itu dilakukan mereka karena imbalan yang mereka peroleh dari kerja itu adalah imbalan sosial, seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka (Lestari, 2012). Di sisi lain, terdapat variabel-variabel di luar model (motivasi) yang lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja para reporter berita. Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup kompleks faktor yang mempengaruhinya. Motivasi hanyalah satu aspek dalam lingkup Faktor Individual yang memiliki banyak faktor berpengaruh seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen (Suwati, 2013).

5. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam studi ini antara lain: pertama, kompetensi berkorelasi positif, sangat lemah, dan tidak signifikan terhadap Motivasi reporter berita. Penambahan kompetensi tidak berdampak pada penambahan motivasi Reporter berita PT. SWC. Dari pengamatan lapangan dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi reporter berita lebih dikaitkan dengan kecukupan ekonomis dan kepuasan batin. Hal-hal diluar pertimbangan materiil dan kepuasan batiniah tidak berdampak signifikan terhadap motivasi. Tetapi di sisi lain, tidak berdampaknya kompetensi juga dikarenakan manajemen tidak secara serius memperhatikan sebagai hal mendesak yang harus ditangani secara menyeluruh dan terfokus. Kedua, pelatihan berkorelasi positif, lemah dan tidak signifikan terhadap motivasi reporter berita. Proses pengembangan *skill, capability*, dan perilaku reporter berita, tidak berdampak pada peningkatan motivasi. Dari pengamatan lapangan diketahui, motivasi reporter berita lebih dikaitkan dengan kecukupan kebutuhan materiil, ekonomis, dan kepuasan batin. Di sisi lain, belum terlihat adanya keseriusan dari manajemen untuk mengadakan program pelatihan yang berkualitas, komprehensif, kontinyu, dan terfokus pada aspek-aspek yang dibutuhkan para reporter berita, seperti ilmu komunikasi jurnalistik, teknis kewartawanan, dan perilaku jurnalistik.

6. Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis dan analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, kompetensi berpengaruh positif, signifikan, dan cukup kuat, terhadap Kinerja reporter berita. Korelasi paling dominan ditunjukkan oleh dimensi individu dan jabatan (Variabel Kompetensi) terhadap dimensi kesetiaan dan kejujuran (Variabel Kinerja). Hal ini menandakan bahwa peningkatan kompetensi reporter berita akan meningkatkan loyalitas dan dedikasi pada perusahaan. Sementara dalam lingkup dimensi jabatan, peningkatan pemahaman atas pola pertanggungjawaban kinerja organisasi, pengembangan iklim organisasi, dan peningkatan komitmen individu, dapat mendukung kinerja pegawai yang fokus pada tugas dan meminimalisir tindak penyalahgunaan wewenang. Kedua, pelatihan berpengaruh positif, signifikan, dan cukup kuat, terhadap Kinerja reporter berita. Korelasi paling dominan ditunjukkan oleh korelasi Variabel Pelatihan khususnya dalam dimensi pengetahuan dan perilaku terhadap dimensi kesetiaan dan dimensi prestasi dalam Variabel Kinerja. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada aspek pengetahuan yang terkait dengan bidang jurnalistik dan aspek perilaku sosial antar karyawan, dapat memberikan pengaruh yang kuat

terhadap Kinerja di lingkungan redaksi. Artinya, (a) reporter berita yang diberikan pelatihan pada bidang kecakapan konseptual dan wawasan yang luas terhadap jurnanisme akan memiliki nilai kesetiaan yang lebih dan terpacu untuk melakukan pengembangan gagasan di dalam tubuh perusahaan, bukan di organisasi lain; dan (b) melalui pelatihan, perilaku karyawan dapat terbentuk sebagaimana diharapkan.

Ketiga, kompetensi berkorelasi positif, sangat lemah, dan tidak signifikan terhadap Motivasi reporter berita. Penambahan kompetensi tidak berdampak pada penambahan motivasi Reporter berita PT. SWC. Dari pengamatan lapangan dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi reporter berita lebih dikaitkan dengan kecukupan ekonomis dan kepuasan batin. Hal-hal diluar pertimbangan materil dan kepuasan batiniah tidak berdampak signifikan terhadap motivasi. Tetapi di sisi lain, tidak berdampaknya kompetensi juga dikarenakan manajemen tidak secara serius memperhatikan sebagai hal mendesak yang harus ditangani secara menyeluruh dan terfokus. Ke-empat, pelatihan berkorelasi positif, lemah dan tidak signifikan terhadap motivasi reporter berita. Proses pengembangan *skill*, *capability*, dan perilaku reporter berita, tidak berdampak pada peningkatan motivasi. Dari pengamatan lapangan diketahui, motivasi reporter berita lebih dikaitkan dengan kecukupan kebutuhan materil, ekonomis, dan kepuasan batin. Di sisi lain, belum terlihat adanya keseriusan dari manajemen untuk mengadakan program pelatihan yang berkualitas, komprehensif, kontinyu, dan terfokus pada aspek-aspek yang dibutuhkan para reporter berita, seperti ilmu komunikasi jurnalistik, teknis kewartawanan, dan perilaku jurnalistik.

Kelima, kompetensi dan Pelatihan berkorelasi positif, sangat lemah dan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi reporter berita. Dari pengamatan di lapangan diketahui, entitas motivasi pada diri reporter berita lebih terkait erat dengan kebutuhan-kebutuhan materil, ekonomi, dan kepuasan batiniah manusia dibandingkan dengan faktor Kompetensi dan Pelatihan. Di sisi lain, keseriusan dari manajemen untuk memperhatikan peningkatan kompetensi reporter berita belum terlihat, terbukti program pelatihan cenderung menjadi sarana formalitas untuk memperkenalkan reporter berita pada bidang pekerjaan jurnalistik daripada sebagai upaya peningkatan kompetensi mereka secara terfokus dan kontinyu. Ke-enam, motivasi berkorelasi positif, sangat lemah, dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja reporter berita. Upaya peningkatan motivasi melalui penambahan aspek-aspek motivasi seperti gaji dan bonus, tidak berdampak signifikan pada kinerja. Reporter berita membutuhkan peningkatan motivasi yang tidak sekedar aspek materil dan ekonomis, melainkan hal-hal intrinsik seperti penghargaan, aktualisasi, dan perwujudan diri. Pengamatan di lapangan juga menunjukkan, manajemen tidak memberikan tantangan lebih kepada reporter berita khususnya pencapaian target dan beban kinerja liputan yang lebih tinggi, serta tidak adanya mekanisme penilaian kerja yang komprehensif dan kontinyu.

Berdasarkan atas hasil analisis pada bagian sebelumnya dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja reporter berita.

1. Pemimpin Redaksi dan Manajemen harus memberi perhatian terhadap pelatihan pada bidang kompetensi secara khusus terfokus pada dimensi individu dan dimensi jabatan. Pada bidang kompetensi individu, pelatihan dapat difokuskan pada beberapa aspek dasar jurnalistik yang meliputi: (a) *skill* dan kapabilitas jurnalistik yang mendukung tugas pokok sebagai reporter berita media infotainment, (b) menumbuhkan inisiatif, ide dan kreatifitas dalam diri reporter berita, (c) kemampuan bekerjasama (*teamwork*) demi mencapai tujuan bersama dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif. Sementara pada Bidang Kompetensi Jabatan, pelatihan dapat difokuskan pada beberapa aspek dasar: (a) penerapan pola pertanggungjawaban kinerja, (b) peningkatan komitmen individu dan organisasi, (c) *skill* dan kapabilitas pengambilan keputusan, serta (d) sikap kerja yang positif terhadap perubahan.

2. Pemimpin Redaksi dan Manajemen harus memberi perhatian terhadap pelatihan yang akan diberikan pada reporter berita dengan lebih memperhatikan pada dimensi pengetahuan dan perilaku mengingat dampaknya yang signifikan dalam meningkatkan kesetiaan (loyalitas) dan prestasi kinerja reporter berita. Pada bidang pengetahuan, pelatihan yang diadakan harus mencakup beberapa aspek dasar seperti: (a) kecakapan pribadi masing-masing reporter berita, (b) pengembangan minat dan wawasan, (c) penumbuhan semangat untuk berbagi ide dan gagasan antar karyawan, serta (d) sikap positif terhadap perubahan dan hal-hal baru. Sementara pada Bidang Perilaku, pelatihan yang digelar dapat difokuskan pada beberapa aspek dasar yang meliputi: (a) pelatihan kerjasama antar karyawan redaksi dan khususnya antar-reporter berita, (b) penumbuhan kemampuan berkomunikasi dengan sesama karyawan, (c) pengembangan kontribusi antar reporter berita, antar karyawan, antar redaksi dalam organisasi, (d) sikap positif dalam memberikan informasi kepada sesama reporter berita, kepada tim, redaksi dan organisasi.

Daftar Pustaka

- Abel, Marie-Helene. (2008). "Competencies and Learning Organizational Memory". *Journal of Knowledge Management*. Vol. 12, (6), pp: 15-30.
- Ainsworth, Smith dan Millership. (2007). *Managing Performance Managing People*. Terjemahan. PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Ambrose, Maureen L. dan Kulik, Carol T. (1999). "Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s". *Journal of Management*. Vol. 25, (3), pp: 231-292.
- Blume, Brian D. Ford, J Kevin. Baldwin, Timothy T. dan Huang, Jason L. (2010). "Transfer of Training: A Meta-Analytic Review". *Journal of Management*. Vol. 36, (4), pp: 1065 – 1105.
- Cahyadi, Arief. (2012). "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kepegawaian Kementerian Kesehatan". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Caulton, Jane R. (2012). "The Development and Use of the Theory of ERG: A Literature Review". *Emerging Leadership Journeys*. Vol. 5, (1), pp: 2-8.
- Gunawan, Ade. (2011). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Prestasi Kerja Pelajaran Siswa SMA Negeri 14 Tangerang". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Hartono, Rudi. (2012). "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Magna Indonesia". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Khan, Kaleem Ullah. Farooq, Syed Umar dan Khan, Zilakat. (2010). "A Comparative Analysis of the Factors Determining Motivational Level of Employees Working in Commercial Banks in Kohat, Khyber Pukhtunkhwa". *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, (12), pp: 180-184.
- Kim, Youngmi. Seongseop, Samuel. Seo, Jeongmo dan Hyun, Jaechun. (2011). "Hotel Employees' Competencies and Qualifications Required According to Hotel Divisions". *Journal of Tourism, Hospitality, and Culinary Arts*. Vol. 3, (2) 1-18, pp: 1-18.
- Kurniati, K. (2013). "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Kurniawan, Rodrigues. (2013). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelangi Indah Corindo Tbk". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Lestari, Erna Y. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA 11 Semarang". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.

- Lindner, James R. (2001). "Competency Assessment and Human Resource Management Performance of County Extension Chairs". *Journal of Southern Agricultural Education Research*. Vol. 51, (1), pp: 333-346.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noe, Raymond A. Hollenbeck, John R. Gerhart, Barry dan Wright, Patrick. (2003). *Human Resource Management*. Mc. Graw-Hill Irwin. New York.
- Nurjannah, Siti. (2011). "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI Tbk Kanwil Jakarta 1". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Nurleli. (2011). "Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai DPPKAD Kabupaten Bangka Selatan". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Othman, Abdul K. Abdullah, Hazman Shah dan Ahmad, Jasmine. (2009). "The Influence of Work Motivation on Emotional Intelligence and Team Effectiveness Relationship". *Vision: The Journal of the Business Perspective*. Vol. 13, (4), pp: 1-14.
- Pardede, Ratlan dan Manurung, Renhard. (2014). *Analisis Jalur: Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Praptini. (2001). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dirjen Bimbingan Masyarakat Hindhu dan Budha*. Depag RI. Jakarta.
- Pryor, Mildred G. Singleton, L. Taneja, Sonia dan Humphreys, J. (2010). "Workplace Fun and its Correlates: A Conceptual Inquiry". *International Journal of Management*. Vol. 27, (2), pp: 294-302.
- Rheinberg, Falko dan Engeser, Stefan. (2010). "Motive Training and Motivational Competence", in *Implicit Motives*. eds. Schultheiss O.C.1, Brunstein J. C., editors. Oxford University Press. England. pp: 510-548.
- Sanjaya, Wina. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Seevers, Brenda S. Baca, Jacqueline S. dan Leeuwen, Dawn Van. (2005). "Training Methods and Needs Related to Volunteer Management Competencies of Extension 4-H Youth Development Agents". *Journal of Extension*. Vol. 43, (6), pp: 2-10.
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, cet. ke-14. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Suwati, Yuli. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Hijau Samarinda". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Vindriyatni. (2009). "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Pegawai dan Pendidikan Latihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon". *Tesis Pascasarjana* (tidak dipublikasikan). Universitas Mercu Buana Jakarta.

Peraturan Perundangan dan Pedoman:

- Divisi Etik dan Pengembangan Profesi dan Biro Pendidikan AJI Indonesia. 2012. *Masteri Kompetensi Kunci UKJ AJI*. Editor Willy Pramudya. AJI. Jakarta.
- Kep.Men. Nomer 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2003 tentang Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT).