



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari uraian pada bab-bab terdahulu, sekaligus juga dengan melihat hasil pengolahan dan analisa data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda menunjukkan hubungan antara variabel-variabel bebas yaitu kompensasi non moneter (X_1) dan *goal setting* (X_2) dengan variabel kinerja wartawan adalah sangat kuat. Proporsi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,769 atau 76,9%. Sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model regresi ini. Sedangkan hasil perhitungan uji F menunjukkan $F_{hitung} = 34,932 > F_{tabel} = 3,4667$ dan signifikan $0,000 > \alpha = 0,05$ yang berarti secara simultan variabel-variabel bebas yang meliputi kompensasi non moneter (X_1) dan *goal setting* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja wartawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa kompensasi non moneter (X_1) dan *goal setting* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) terbukti.
2. Hasil dari perhitungan secara parsial atau uji t menunjukkan untuk variabel bebas kompensasi non moneter (X_1) $t_{hitung} = 2,897 > t_{tabel} = 2,0796$, signifikan = 0,009 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan untuk variabel bebas *goal setting* (X_2) $t_{hitung} = 4,186 > t_{tabel} = 2,0796$ signifikan = 0,000 < $\alpha = 0,05$ yang berarti,

secara parsial baik variabel kompensasi non moneter (X_1) maupun *goal setting* (X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja wartawan (Y). Peranan *goal setting* bagi wartawan lebih dominan, ini dapat dimaklumi mengingat sebagai wartawan mereka akan dituntut dengan target kerja berupa deadline berita yang dijadikan pengukur kinerja wartawan, sehingga wartawan akan berusaha sebaik mungkin untuk selalu memenuhi target atau deadline yang ditentukan dengan demikian target kerja tersebut sangat berperan sebagai pemacu kinerja wartawan. Sedangkan peranan kompensasi non moneter kurang dominan karena sebagai wartawan mereka lebih banyak bekerja di luar kantor atau di lapangan, sehingga situasi kantor akhirnya kurang berperan sebagai pemacu kerja wartawan.

5.2. Saran

Dengan melihat beberapa simpulan di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan telah cukup berhasil dalam memberikan kebijakan yang berhubungan dengan strategi kompensasi non moneter dan *goal setting*, dan hal ini harus terus dipertahankan, jika Kompas ingin tetap eksis dalam dunia penerbitan, selain itu Kompas sebagai perusahaan penerbitan yang cukup ternama, harus dapat terus mengembangkan dirinya agar dapat terus mengikuti persaingan yang pasti akan semakin ketat dalam dunia jurnalistik dewasa ini.

2. Dalam perusahaan penerbitan yang menjadi barometernya adalah wartawan itu sendiri, karena pada dasarnya perusahaan penerbitan adalah penjual berita, dan karyawan yang bertugas mencari berita adalah wartawan, oleh karena itu sudah layak dan sepantasnya para wartawan diberi fasilitas lebih yang dapat menunjang wartawan dalam berkerja.
3. Perusahaan harus dapat tetap mempertahankan nama baik yang selama ini dimiliki oleh Kompas, karena sebagai perusahaan penerbitan nama baik atau kepercayaan adalah hal yang sangat penting dan mutlak diperlukan, jadi Kompas harus dapat menyajikan berita-berita yang selalu dapat terbukti kebenarannya. Selain itu Kompas harus tetap mempertahankan citra yang dimiliki selama ini yaitu, Kompas harus senantiasa menjadi petunjuk arah atau kompas bagi pembacannya, hal ini sesuai dengan pesan dari Presiden pertama kita. Untuk dapat terus memelihara citra yang selama ini ada perusahaan harus dapat memperhatikan karyawannya, karena hal ini akan menyebabkan karyawan mempunyai rasa ikut memiliki sehingga dengan sendirinya mereka akan menjaga nama baik perusahaan karena ia merasa jadi bagian dari perusahaan yang harus dijaga dan dilindunginya.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arcana, N., 1996, *Pengantar statistika II*, Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Bernard, C., 1972, *Organisasi dan Manajemen*, Harvard University Press.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Yogyakarta:BPFE.
- Heidjradman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Yogyakarta:BPFE.
- Luthans, F., 1989, *Organizational Behavior*, 7th edition, Singapore: Mc Graw-Hill Inc.
- Mangkunegara. A. P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Manullang, 1980, *Manajemen Personalia*, Cetakan kelima, Bandung: Ghalia, Indonesia.
- Newstrom, John W., dan Davis, Keith, 1995, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, 11th Edition, Singapore: Mc Graw-Hill Inc.
- Nugroho, Tjitra O, 2002, Pengaruh Unsur-Unsur Motivasi Terhadap Produktivitas tenaga kerja Perusahaan, *Jurnal Widya Manajemen Dan Akuntansi*, vol 2, Hal 70-86
- Schuler, Randall S., and Jackson, Susan E., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21*, Edisi Keenam, Jilid dua, Jakarta: Erlangga.

Supranto, J., 1994, *Statistika, Metode dan Penerapannya*, Jakarta: LPPM.

Robbins, P., 2001, *Organizational Behavior*, 9th Edition, New Jersey: Prentice Hall International Inc.

Winardi, 1980, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Ghalia Indonesia.

