

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA WARTAWAN MEDIA CETAK (STUDY KASUS DI KABUPATEN KARAWANG)

Nourkinan.Drs.MM

ABSTRAK

Kompensasi Kerja dan Kompetensi Kerja tentunya akan mempengaruhi terhadap Kinerja wartawan media cetak di daerah, terutama wartawan media harian dan media mingguan terbitan ibu kota yang belum jelas berapa upah atau kompensasi yang mereka terima setiap bulannya dari perusahaan penerbitan pers tempatnya bekerja. Dengan memberikan kompensasi yang adil diharapkan para karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan akan lebih baik lagi jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya. Sedangkan kompetensi wartawan daerah adalah kemampuan wartawan untuk memahami, menguasai dan menegakkan profesi jurnalistik atau kewartawanan, Begitu juga standar kompetensi bagi wartawan, adalah merupakan rumusan kerja mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas kewartawanan. Dengan adanya kompensasi dan kompetisi terhadap kinerja wartawan jelas besar manfaatnya untuk perusahaan penerbitannya maupun perusahaan sendiri, juga bermanfaat bagi pertumbuhan dan perkembangan pers khususnya di Kabupaten Karawang.

Kata kunci ; Kinerja, Kompetensi kerja, Kompensasi dan Penghargaan.

PENDAHULUAN

Sampai saat ini masih ada wartawan media cetak (koran) daerah seperti di Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat, yang menerima gaji rendah atau honor di bawah upah minimum kabupaten (UMK) Rp 500 ribu sampai Rp 750 ribu per bulan, seharusnya Rp 1.000.000 per bulan. Mereka selain mendapat upah yang rendah, para jurnalis tersebut dalam bekerja tidak mendapat perlindungan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya.

Malah tidak sedikit dari mereka yang bekerja dengan sistem *freelancer* atau kontributor yang bekerja tanpa ada ikatan searik kertas, sehingga kalau wartawan itu mendapat musibah sewaktu menjalankan tugasnya, pemilik media tidak mau bertanggung jawab. Permasalahan di atas tersebut sudah lama dialami wartawan di daerah.

Permasalahan itu ke depannya akan menjadi problem yang cukup serius, karena para pemilik media seandainya saja mempekerjakan seseorang tanpa adanya ikatan ataupun perjanjian yang menjamin kesejahteraan wartawan. Bahkan hasil Survei AJI (Aliansi Jurnalistik Independen) Indonesia, upah layak jurnalis di Kota Jakarta sebesar Rp 1,5 juta sampai Rp 4,1 juta/bulan. Sementara untuk upah layak di daerah tentunya disesuaikan dengan kondisi perekonomian daerah, seperti halnya di Kabupaten Karawang. Kalau upah yang diterima para wartawan di bawah standar UMR atau UMK maka independensinya sangat diragukan.

Pemilik media sebaiknya memberikan upah yang layak bagi wartawan dan pekerja media, memberikan jaminan asuransi bagi wartawan, menghapuskan sistem kontrak kerja, karena sumber daya manusia merupakan asset yang paling vital dalam perusahaan. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang *qualified*, diantaranya dengan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan.

Dengan memberikan kompensasi yang adil diharapkan para karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan akan

lebih baik lagi jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Perusahaan akan menggerakkan karyawan sesuai yang dikehendaki, selain itu, hendaknya dipahami kompensasi manusia didalam perusahaan tersebut, karena kompensasi inilah yang menyebabkan, perilaku *karyawan* mau bekerja giat dan antusias supaya kinerjanya mencapai hasil optimal.

Dalam buku Pedoman Pembinaan Idiil Pers, yang menyangkut pers pembangunan. Di dalam Pedoman Pembinaan Idiil Pers dijelaskan, bahwa Pers Nasional sebagai lembaga masyarakat yang mempunyai fungsi untuk mendukung kemajuan masyarakat lingkungannya, mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyebarluaskan pesan-pesan kemajuan dan keberhasilan pembangunan kepada masyarakat pembacanya.

Penyebarluasan pesan-pesan semacam itu sekaligus akan dapat menanamkan kesadaran, kepercayaan dan harapan yang wajar kepada masyarakat bahwa orang Indonesia itu sebenarnya mampu untuk merencanakan dan menyelesaikan pembangunan dengan baik; bahwa setiap keberhasilan pembangunan akan menempatkan kita dalam keadaan yang lebih baik, dengan demikian arah pembangunan yang kita anut itu dapat di pertanggung-jawabkan.

Pers pembangunan tidak diharapkan untuk menutup mata terhadap kesulitan, kekurangan ataupun kegagalan dari pembangunan. Tetapi yang penting untuk diperhatikan adalah perlunya turut menanamkan kepercayaan akan kemampuan sendiri dalam mengatasi segala macam problema. Kesulitan apapun yang kita alami dalam melaksanakan pembangunan nasional, perlu diambil hikmahnya dan dimanfaatkan untuk mengadakan koreksi dan penyempurnaan, tanpa mengganggu stabilitas nasional yang sangat diperlukan bagi kelangsungan pembangunan itu sendiri secara terencana.

Untuk itu, pers pembangunan bertugas turut menciptakan suasana batin masyarakat, agar dapat diliputi dengan rasa syukur, penuh harapan dan penuh kemauan untuk bekerja giat dan lebih tekun dalam membantu pelaksanaan pembangunan. Suasana batin semacam itu akan dapat membantu pengembangan iklim sosial yang menguntungkan bagi suksesnya pembangunan. Inilah yang disebut dengan istilah pembinaan sikap mental dan sikap hidup manusia pembangunan, ialah suatu sikap yang dalam taraf terakhir bersumber pada tata dasar dan falsafah hidup Pancasila. Di sinilah terkaitnya pers, sebagai salah satu media komunikasi massa, sebagai i jalur yang diharapkan turut memasyarakatkan Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 1999, Tentang Pers, istilah ‘pers’ berarti lembaga sosial dan wahana komunikasi massa yang melaksanakan kegiatan jurnalistik meliputi, mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, suara dan gambar, serta data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, media elektronik dan segala jenis saluran tersedia.

Akhir-akhir ini, timbul kegamangan dalam dunia pers. Kegamangan itu merupakan akibat dari pelaksanaan kebebasan pers berupa kritik yang tak berperasaan, menyestatkan dan sangat miring. Kebebasan pers ternyata juga mengandung aspek negatif, sehingga diplesetkan menjadi kebablasan pers. Pencegahan kebablasan pers itu menyebabkan pers terbuka untuk dikontrol masyarakat. Selain itu, Undang-Undang Pers (UUP) juga sudah menyiapkan mekanisme penyelesaian permasalahan akibat kebebasan pers dalam pemberitaan, lebih-lebih apabila korbannya para politisi atau konglomerat hitam.

Ada tiga kasus utama yang diamati oleh peneliti, yang pertama variable kompensasi, variable kompetensi serta variable kinerja wartawan di daerah setelah era reformasi.

Tidak ada idealisme profesionalisme sedikitpun, hal itu diperparah oleh kondisi masyarakat itu sendiri yang sebagian masih belum melek media. Masyarakat tidak bisa membedakan antara wartawan yang benar-benar melaksanakan tugasnya berdasarkan kode etik jurnalistik dengan oknum wartawan yang hanya dibekali kartu pers oleh perusahaan penerbitannya itu. Akibatnya sepakterjang wartawan tersebut semakin menggila, mereka memanfaatkan ketidaktahuan masyarakat untuk memperoleh keuntungan, sehingga melakukan perbuatan kriminal.

Kasus keduanya, terjadinya pelanggaran Kode Etik Jurnalistik yang dilakukan oleh oknum mengaku wartawan yang hanya bermodalkan kartu pers dari penerbitan yang mengeluarkan kartu pers tersebut.

Penerbitan media cetak yang ada di daerah (lokal) maupun di ibu kota yang kebanyakan media cetak mingguan, dua mingguan sampai media cetak yang terbit sebulan sekali . Pimpinan redaksinya melepas begitu saja wartawannya dengan hanya membekali surat tugas atau kartu pers, wartawannya itu tanpa dibekali dulu pelatihan dasar jurnalistik serta pengetahuan tentang Kode Etik Jurnalistik, yang tentunya akan merusak citra kewartawanan.

Pihak perusahaan penerbitan tersebut, hanya menghendaki media yang dicetaknya itu bisa beredar dipasaran. Sedangkan wartawannya itu dijadikan sebagai agen marketing medianya sekaligus menjadi kontributor berita. Akibatnya seperti peneliti sebutkan di atas, yaitu akan terjadinya pelanggaran Kode Etik Jurnalistik serta akan merusak citra kewartawanan di Indonesia.

Oknum wartawan yang hanya dibekali kartu pers dari redaksinya itu, tentunya akan menghalalkan segala cara, karena mereka setiap bulan membutuhkan dana untuk membayar media cetak yang dibebankan kepadanya, sedangkan media cetaknya itu tidak laku dipasaran. Pihak penerbitan tidak mau tahu yang penting setiap bulan wartawannya itu dibebankan kepada wartawannya untuk memasarkan rata-rata 50 sampai 100 eksemplar per bulan, dengan harga rata-rata per eksemplar Rp 1.000

Karena mereka rasakan menjadi wartawan sangat mudah, dengan modal untuk membuat kartu pers Rp 300 ribu sampai Rp 500 ribu ditambah dengan uang untuk jaminan sebagai pemasar media cetak yang menjadikannya sebagai kontributor berita atau wartawan, sehingga banyak diminati dan mereka menganggap profesi wartawan memang mudah dimasuki siapa saja. Profesi ini terbuka bak tanpa pagar pembatas yang penting bisa baca tulis dan ada yang hanya lulusan SD dan SMP. Karena itulah profesi wartawan semakin diminati banyak orang, karena gampang meraihnya dan dianggap paling mudah untuk mencari penghasilan dengan segala eksksesnya.

Tanpa pendidikan jurnalistik, pendidikan pers mereka bisa diangkat menjadi wartawan oleh penerbitan pers yang hanya mencetak kartu pers dan kartu nama. Wartawan semacam inilah nantinya menjadi wartawan abal-abal, wartawan bodrek dan wartawan oteng-oteng ada juga sebutan wartawan laron serta sebutan lainnya yang melecehkan profesi kewartawanan. Karena itulah Dewan Pers menerbitkan peraturan Peraturan tentang Standar Kompetensi Kerja Wartawan. Karena itulah dalam melaksanakan tugasnya wartawan harus memiliki standar kompetensi yang memadai dan disepakati oleh masyarakat pers. Standar kompetensi ini menjadi alat ukur profesionalitas wartawan.

Standar kompetensi wartawan diperlukan untuk melindungi kepentingan public dan hak pribadi masyarakat. Standar ini juga untuk menjaga kehormatan pekerjaan wartawan dan bukan untuk membatasi hak asasi warga negara menjadi wartawan. Kompetensi wartawan pertama-pertama berkaitan dengan kemampuan intelektual dan pengetahuan umum. Di dalam kompetensi

wartawan melekat pemahaman tentang pentingnya kemerdekaan berkomunikasi, berbangsa, dan bernegara yang demokratis.

Kompetensi wartawan meliputi kemampuan memahami etika dan hukum pers, konsepsi berita, penyusunan dan penyuntingan berita, serta bahasa. Dalam hal yang terakhir ini juga menyangkut kemahiran melakukannya, seperti juga kemampuan yang bersifat teknis sebagai wartawan profesional, yaitu mencari, memperoleh, menyimpan, memiliki, mengolah, serta membuat dan menyiarkan berita.

Untuk mencapai standar kompetensi, seorang wartawan harus mengikuti uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga yang telah diverifikasi Dewan Pers, yaitu perusahaan pers, organisasi wartawan, perguruan tinggi atau lembaga pendidikan jurnalistik. Wartawan yang belum mengikuti uji kompetensi dinilai belum memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi ini. Standar adalah patokan baku yang menjadi pegangan ukuran dan dasar. Standar juga berarti model bagi karakter unggulan.

Kompetensi adalah kemampuan tertentu yang menggambarkan Tingkatan khusus menyangkut kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan. Wartawan adalah orang yang secara teratur melaksanakan kegiatan jurnalistik berupa mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, suara dan gambar, serta data dan grafik, maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, media elektronik, dan segala jenis saluran lainnya.

Kompetensi wartawan adalah kemampuan wartawan untuk memahami, menguasai, dan menegakkan profesi jurnalistik atau kewartawanan serta kewenangan untuk menentukan (memutuskan) sesuatu di bidang kewartawanan. Hal itu menyangkut kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan. Standar kompetensi wartawan adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas kewartawanan.

Kompetensi kerja merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan kecakapan atau keahlian. Rosyadi dan Muwarti (2002:12) menyatakan bahwa kompetensi dalam suatu situasi tidak dapat digunakan untuk memperkirakan kompetensi dalam situasi lain.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

Kinerja karyawan akan lebih baik lagi jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya. Perusahaan akan menggerakkan karyawan sesuai yang dikehendaki, selain itu, hendaknya dipahami motivasi manusia didalam perusahaan tersebut karena motivasi inilah yang menyebabkan, menyalurkan dan menentukan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Tujuan dari tindakan menggerakkan karyawan (motivasi) adalah tercapainya kinerja (performance) perusahaan yang optimal.

MASALAH DAN PEMBAHASAN

Didasarkan atas judul penelitian dan latar belakang masalah di atas, dimana telah ditemukan berbagai hal terkait dengan kondisi empirik, yaitu adanya permasalahan pelanggaran kode etik jurnalistik akibat adanya kebebasan pers yang digulirkan pemerintah pusat. Selain itu karena semakin menjamurnya penerbitan pers di era reformasi, pada awal 1998. Industri media di Indonesia meningkat secara tajam, setelah adanya mencabutnya keharusan memakai SIUP untuk sebuah penerbitan ketika Menteri Penerangan Indonesia dijabat Yunus Yospiyah. Sejak saat itu ratusan surat kabar terbit di Indonesia bak jamur dimusim hujan. Industri pers, baik yang memiliki SIUP maupun yang tidak, bermunculan ke permukaan dengan membawa semangat dan misinya masing-masing.

Semangat demokrasi berhimpitan dengan kebebasan pers yang melahirkan euphoria pers Indonesia. Bukan hanya jumlahnya melainkan segment dan tema pers pun beragam, tidak hanya masalah politik, budaya, ekonomi, tetapi terhadap berbagai masalah aspek dan dimensi kehidupan manusia. Mereka saling bersaing antara pers nasional umum, pers nasional khusus, pers lokal umum dan pers lokal khusus.

Penerbitan pers lokal umum inilah banyak menimbulkan masalah, terutama penerbitan media cetak lokal khususnya di Kabupaten Karawang.

Masalah yang berkaitan di atas sangatlah luas dan cukup kompleks sehingga tidak mungkin diteliti dalam kesempatan sekaligus. Untuk itu guna menghindari suatu kesalah pahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan terhadap judul di atas, maka perlu pembatasan masalah sehingga permasalahan jelas dan kesalahan dapat dihindari.

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti dalam penelitian sebagai subjeknya yaitu ini adalah wartawan media cetak koran harian maupun koran mingguan yang bertugas di Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut : Kompensasi Kerja Wartawan di Daerah Kabupaten Karawang, kurang memuaskan. Karena kebanyakan wartawan yang melaksanakan tugas di daerah hanya diberikan honor sesuai dengan jumlah berita yang diterbitkan pimpinan redaksinya masing – masing.

Mereka mendapatkan upah yang murah, juga tidak mendapatkan perlindungan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya bahkan mereka bekerja dengan system freelancer atau kontributor yang bekerja tanpa ikatan secarik kertas, sehingga kalau wartawan tersebut mendapat musibah sewaktu menjalankan tugasnya, pemilik media tidak mau bertanggung jawab. Kompetensi Kerja Wartawan Daerah ternyata tidak sesuai dengan peraturan standar kompetensi kerja wartawan yang disepakati oleh masyarakat Pers. Mereka ada yang hanya lulusan SD dan SMP, tanpa pendidikan jurnalis, pendidikan Pers. Mereka diangkat jadi wartawan oleh penerbitan Pers dengan hanya mencetak kartu Pers dan kartu nama, mereka langsung menjadi wartawan.

Kinerja Wartawan Media Cetak di Karawang, masih kurang, sehingga mereka bekerja tidak maksimal, karena mereka merasa tidak diperhatikan kesejahteraannya oleh penerbitan Persnya tersebut.

BATASAN MASALAH

Penelitian mengenai Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Wartawan Media Cetak, Study kasus Di Kabupaten Karawang, adalah dalam rangka memberikan masukan bagi Pengurus Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) di Pusat dan

PWI Provinsi Jawa Barat serta bagi Pemerintah Kabupaten Karawang, sebagai bahan usulan prioritas untuk dipertimbangkan dan dicari solusinya atau akar permasalahannya yaitu masalah masih banyaknya wartawan di daerah yang bekerja tanpa mendapatkan upah, mereka hanya diberikan honor sesuai dengan jumlah berita yang diterbitkan pimpinan redaksinya masing – masing.

Mereka mendapatkan upah yang murah, juga tidak mendapatkan perlindungan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya. Mereka pun tidak sesuai dengan peraturan standar kompetensi kerja wartawan yang disepakati oleh masyarakat Pers, tanpa pendidikan jurnalis, pendidikan Pers. Kedua permasalahan tersebut di atas menimbulkan dampak terhadap Kinerja Wartawan Media Cetak di Karawang, bekerjanya tidak maksimal, tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan penerbitannya.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hasil identifikasi dan pembatasan masalah, maka dalam perumusan masalah dalam penelitian dari kinerja wartawan di daerah Kabupaten Karawang, diarahkan pada pertanyaan penelitian (**research question**) sebagai berikut : Terdapat kompensasi terhadap kinerja wartawan di Kabupaten Karawang?. Sejauhmana pengaruh kompetensi terhadap kinerja wartawan di Kabupaten Karawang?. Apakah ada kendala dan hambatan dalam melaksanakan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja wartawan di Kabupaten Karawang ?.

MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud dan tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja secara terarah baik dalam mencari data dan pemecahan masalah. Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah, mendeskripsikan, menganalisa dan menginterpretasikan Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Wartawan Media Cetak di Kabupaten Karawang. Mendeskripsikan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Wartawan Media Cetak Di Kabupaten Karawang. Mendeskripsikan kendala dan hambatan pelaksanaan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja wartawan di Kabupaten Karawang.

KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan Teoritis :

Memberikan sumbangan pemikiran atau menguatkan hasil penelitian yang sama mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Wartawan Media Cetak di Kabupaten Karawang

Kegunaan Praktis :

Memberikan evaluasi sekaligus informasi kepada pihak perusahaan yang mempekerjakan wartawan di daerah untuk memperhatikan kompensasi dan kompetensi pekerja pers di daerah supaya bisa meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan media tempatnya bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai subproses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji, pemberian kompensasi pelengkap seperti pembayaran asuransi, cuti sakit dan sebagainya.

Menurut Godam (2008 : 64), pada umumnya pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran- aliran kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan diskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survai upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentuan "harga" pekerjaan, penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan dan pembayaran upah kepada para karyawan.

Aliran kegiatan-kegiatan ini dapat digambarkan sebagai berikut : Analisis pekerjaan, Peraturan upah, Diskripsi dan spesifikasi pekerjaan Evaluasi pekerjaan, Survai pengupahan, Analisis masalah- masalah organisasional yang relevan, Struktur upah, Aturan-aturan administrasi, Standar-standar pekerjaan, Penilaian prestasi kerja karyawan diferensial, Pembayaran. Variabel yang diteliti penulis yaitu **variabel kompensasi (X 1)**, kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut / membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan / organisasi.

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi / perusahaan sebagai berikut di bawah ini :

Mendapatkan karyawan berkualitas baik

Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang

Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada

Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya

Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / kompetitor

Macam-Macam / Jenis-Jenis Kompensasi yang diberikan pada karyawan :

Imbalan Ektrinsik

Imbalan ektrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya : gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, upah, dll.

Imbalan ektrinsik yang bentuknya sebagai benefit / tunjangan pelengkap, contohnya seperti : uang cuti, uang makan, uang transportasi / antar jemput, asuransi, jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun, rekreasi, beasiswa untuk melanjutkan kuliah, dsb.

Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk jasa mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang sulit, bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan tugas yang kompleks tapi juga salah-satu aspek yang paling berarti bagi karyawan, maupun organisasi. Pada dasarnya kompensasi mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, namun sering timbul permasalahan karena menyangkut factor emosional jika ditinjau dari sudut karyawan.

Sepanjang menyangkut organisasi, program-program kompensasi karyawan dirancang untuk tiga hal, yaitu :

Untuk menarik karyawan yang cakap ke dalam organisasi.

Untuk memotivasi mereka supaya mencapai prestasi yang unggul.

Untuk mencapai masa dinas yang panjang. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan tingkat kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Di samping itu, kompensasi dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling penting dan paling besar.

Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat maka perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan penggantinya.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Werther dan Davis (1996 : 379) **definisi kompensasi** sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Werther dan Davis (1996 :408), dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Dilihat dari cara pemberian kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance, seperti insentif dan Gain sharing. Sementara itu kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji. Namun kompensasi dapat diberikan dalam bentuk insentif yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai pay for performance atau pembayaran prestasi. Apabila upah dan gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar pekerja, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi factor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar.

Disamping upah, gaji dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau reward. Perbedaan antara insentif dan reward adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, pada reward pekerja lebih bersifat pasif. Atas prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja.

Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja, sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

Variabel lainnya dalam yang diteliti penulis yaitu **variabel kompetensi**. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, diperlakukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Menurut Wibowo (2007 : 109), semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia akan semakin meningkatkan budaya organisasi. Demikian pula untuk mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisa dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan dan membentuk proses kompensasi.

HASIL PENELITIAN

Pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal contract. Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi.

Biasanya upah dan gaji dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau produksinya seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu. Berdasarkan temuan – temuan penelitian yang pernah dilakukan dan relevan dengan permasalahan yang diteliti dari berbagai hasil publikasi ilmiah yang telah diterbitkan.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian wartawan di daerah Kabupaten Karawang ternyata wartawan oleh perusahaan penerbitannya dilepas begitu saja dengan hanya dibekali surat tugas atau kartu pers. Wartawannya tanpa dibekali dulu pelatihan jurnalistik, kompetensi dasar kewartawanan. Pihak perusahaan penerbitan tersebut, ternyata hanya menghendaki media massa yang dicetaknya atau diterbitkannya bisa beredar dipasaran.

Sedangkan wartawannya itu dijadikan sebagai agen marketing medianya sekaligus menjadi kontributor berita. Akibatnya seperti peneliti sebutkan di atas, yaitu akan terjadinya pelanggaran kode etik jurnalistik serta akan merusak citra kewartawanan di Indonesia, khususnya di Kabupaten Karawang.

Tidak ada idealisme profesionalisme sedikitpun, hal itu diperparah oleh kondisi masyarakat itu sendiri yang sebagian masih belum melek media. Masyarakat tidak bisa membedakan antara wartawan yang benar – benar melaksanakan tugasnya berdasarkan kode etik jurnalistik dengan wartawan yang hanya dibekali kartu pers oleh perusahaan penerbitannya. Mereka hanya menerima kompensasi apabila beritanya dimuat di media cetak atau koran penerbitannya.

Hasil penelitian berikutnya, sering terjadi pelanggaran kode etik jurnalistik yang dilakukan oleh oknum mengaku wartawan yang hanya bermodalkan kartu pers dari penerbitannya yang mengeluarkan kartu pers tersebut. Penerbitan media cetak yang ada di daerah maupun di ibu kota kebanyakan media cetak mingguan, dua minggguan sampai media cetak yang terbit sebulan sekali. Padahal seharusnya dalam melaksanakan pekerjaannya wartawan dituntut menyadari norma- norma etika dan ketentuan hukum. Garis besar kompetensi kesadaran.

Wartawan yang diperlukan bagi peningkatan kinerja dan profesionalisme wartawan wajib, memiliki integritas, tegas dalam prinsip dan kuat dalam nilai. Dalam melaksanakan misinya wartawan harus beretika, memiliki tekad untuk berpegang pada standar jurnalistik yang tinggi dan memiliki tanggung jawab. Melayani kepentingan publik, mengingatkan yang berkuasa agar bertanggung jawab dan menyuarakan yang tak bersuara agar didengar pendapatnya. Berani dalam keyakinan, independen, mempertanyakan otoritas, dan menghargai perbedaan.

Wartawan harus terus meningkatkan kompetensinya, karena wartawan yang terus melakukan hal itu akan lebih siap dalam menghadapi situasi yang pelik. Untuk meningkatkan kompetensi etika, wartawan perlu mendalami Kode Etik Jurnalistik dan kode etik organisasi wartawan masing-masing. Sebagai pelengkap pemahaman etika, wartawan dituntut untuk memahami dan sadar ketentuan hukum yang terkait dengan kerja jurnalistik. Pemahaman tentang hal ini pun perlu terus ditingkatkan.

Wartawan wajib menyerap dan memahami Undang-Undang Pers, menjaga kehormatan dan melindungi hak-haknya. Kompetensi hukum menuntut penghargaan pada hukum, batas-batas hukum, dan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan berani untuk memenuhi kepentingan publik dan menjaga demokrasi.

KERANGKA BERPIKIR

Jaminan terhadap kesejahteraan bagi wartawan daerah khususnya di Kabupaten Karawang, merupakan salah satu wujud kompensasi dari perusahaan terhadap hasil kinerja wartawan dalam mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya sebagai wartawan terutama untuk wartawan media cetak edisi mingguan, dua mingguan dan bulanan.

Sedangkan wartawan media cetak nasional harian, sebagian sudah mendapatkan kompensasi berupa upah honorer bulanan dan ada juga yang sudah mendapatkan gaji bulanan sebagai karyawan tetap diperusahaan penerbitan tempat bekerjanya. Mereka pun masih banyak yang belum mengikuti uji standar kompetensi dari perusahaan penerbitannya atau dari lembaga kewartawannya tempat mereka bergabung.

Misalnya PWI Perwakilan Karawang, anggotanya hampir semuanya sudah mengikuti kompetensi kewartawanan yang diselenggarakan PWI Cabang Provinsi Jawa Barat. Hanya sampai saat ini (2015-2016) anggota PWI Perwakilan Karawang tercatat jumlah anggotanya sebanyak 25 orang terdiri dari anggota biasa 10 orang dan anggota muda sebanyak 14 orang, ternyata diantara mereka masih ada yang belum mendapatkan kompensasi berupa gaji tetap dari perusahaan penerbitan tempatnya bekerja, sebagaimana layaknya upah minimum regional kabupaten (UMK) Kabupaten Karawang.

Karena itulah, menyebabkan kinerja wartawan tersebut, dalam melaksanakan tugas jurnalistiknya dan terkadang melanggar kode etik jurnalistik. Tidak seperti halnya perusahaan yang sudah melaksanakan kewajibannya memberikan kompensasi terhadap wartawannya. Jaminan kompensasi yang baik terhadap wartawan akan memberi beberapa efek positif pada organisasi / perusahaan antara lain sebagai berikut, yaitu akan mendapatkan karyawan berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang.

Imbalannya ekstrinsik yaitu berbentuk uang upah/honor/gaji, bonus, komisi, insentif dan lain lain serta imbalan ekstrinsik berbentuk benefit/tunjangan pelengkap yaitu seperti uang cuti, uang makan, uang transportasi/antar jemput, uang pensiun, rekreasi dan bea siswa melanjutkan kuliah, sedangkan imbalan intrinsik berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik dan lain-lain.

Sedangkan kompetensi wartawan adalah kemampuan wartawan untuk memahami, menguasai, dan menegakkan profesi jurnalistik atau kewartawanan serta kewenangan untuk menentukan (memutuskan) sesuatu di bidang kewartawanan. Hal itu menyangkut kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan.

Standar kompetensi wartawan adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas kewartawanan, berdasarkan peraturan dari Dewan Pers No. 1/Peraturan – DP/II/2010 tentang Standar Kompetensi Wartawan.

Dalam melaksanakan tugasnya wartawan harus memiliki standar kompetensi yang memadai dan disepakati oleh masyarakat pers. Standar kompetensi ini menjadi alat ukur profesionalitas wartawan. Standar kompetensi wartawan diperlukan untuk melindungi kepentingan public dan hak pribadi masyarakat. Standar ini juga untuk menjaga kehormatan pekerjaan wartawan dan bukan untuk membatasi hak asasi warga negara menjadi wartawan. Kompetensi wartawan pertama-pertama berkaitan dengan kemampuan intelektual dan pengetahuan umum.

Di dalam kompetensi wartawan melekat pemahaman tentang pentingnya kemerdekaan berkomunikasi, berbangsa, dan bernegara yang demokratis. Kompetensi wartawan meliputi kemampuan memahami etika dan hukum pers, konsepsi berita, penyusunan dan penyuntingan berita, serta bahasa. Dalam hal yang terakhir ini juga menyangkut kemahiran melakukannya, seperti juga kemampuan yang bersifat teknis sebagai wartawan profesional, yaitu mencari, memperoleh, menyimpan, memiliki, mengolah, serta membuat dan menyiarkan berita.

Untuk mencapai standar kompetensi, seorang wartawan harus mengikuti uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga yang telah diverifikasi Dewan Pers, yaitu perusahaan pers, organisasi wartawan, perguruan tinggi atau lembaga pendidikan jurnalistik. Wartawan yang belum mengikuti uji kompetensi dinilai belum memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi ini.

Dengan adanya kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja wartawan jelas besar manfaatnya untuk perusahaan penerbitan pers itu sendiri juga bermanfaat bagi pertumbuhan dan perkembangan pers khususnya di Kabupaten Karawang. Sedangkan obyek yang diteliti penulis adalah wartawan media cetak di daerah Kabupaten Karawang, dengan dua variabel yang mempengaruhi kinerja wartawan tersebut yaitu variabel kompensasi dan variabel kompetensi.

Dari dua variabel inilah, yang mempengaruhi kinerja wartawan media cetak dalam melaksanakan tugasnya, seperti kemampuan yang bersifat teknis sebagai wartawan profesional, yaitu mencari, memperoleh, menyimpan, memiliki, mengolah, serta membuat berita untuk di sampaikan kepada masyarakat melalui perusahaan media cetak di perusahaan penerbitannya.

Permasalahannya yaitu masalah masih banyaknya wartawan di daerah yang bekerja tanpa mendapatkan upah, mereka hanya diberikan honor sesuai dengan jumlah berita yang diterbitkan pimpinan redaksinya masing – masing. Mereka mendapatkan kompensasi dari perusahaan berupa upah murah tidak sesuai dengan standar UMK (upah minimum kabupaten) yang sesuai tugas dibebankannya. Juga mereka tidak mendapatkan perlindungan jaminan kesehatan dan jaminan sosial lainnya.

Mereka tidak mendapatkan kompensasi yang standar dari perusahaan penerbitannya itu karena latar belakang pendidikan mereka tidak menunjang dengan tugas yang mereka dapatkan dari media cetak tempatnya mereka bekerja, ditambah lagi mereka tidak memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan perusahaan penerbitannya. .

Untuk mencapai standar kompetensi, seorang wartawan harus mengikuti uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga yang telah diverifikasi Dewan Pers, yaitu perusahaan pers, organisasi wartawan, perguruan tinggi atau lembaga pendidikan jurnalistik. Wartawan yang belum mengikuti uji kompetensi dinilai belum memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi ini, khusus menyangkut kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan.

Pembuatan standar kompetensi yaitu untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme wartawan, menjadi acuan sistem evaluasi kinerja wartawan oleh perusahaan pers, menegakkan kemerdekaan pers berdasarkan kepentingan publik. Selain itu juga untuk menjaga harkat dan

martabat sebagai profesi khusus penghasil karya intelektual, menghindarkan penyalahgunaan profesi wartawan, serta menempatkan wartawan pada kedudukan strategis dalam industri pers.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perbaikan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan dengan perubahan pada sikap dan perilaku yang ada selama ini. Namun perubahan yang mendasar dan pragmatis harus dimulai dari perubahan paradigma. Terdapat beberapa paradigma pemberdayaan SDM yang dibuat berdasarkan asumsi tentang hakekat manusia.

Pertama adalah paradigma yang memandang manusia sebagai makhluk ekonomi. Asumsi dasar mengenai hakekat sebagai makhluk ekonomi ini adalah bahwa manusia sangat dimotivasi oleh pencarian akan sumber ekonomi. Gaya manajemen dalam paradigma ini adalah gaya otoriter. Pendekatan reward dan punishment merupakan pendekatan yang digunakan oleh paradigma ini.

Contohnya saja ternyata manusia yang memiliki SDM untuk menjadi wartawan di daerah, cukup banyak, apalagi setelah adanya kebebasan pers, banyak perusahaan membuat media cetak dan elektronik di daerah sampai wartawannya pun mendirikan lembaga kewartawanan.

Tetapi mereka ternyata tidak disiapkan oleh perusahaan penerbitannya untuk melaksanakan tugas jurnalistiknya sesuai kode etik jurnalistik yang dibuat Dewan Pers. Sehingga mereka banyak yang melaksanakan tugas jurnalistik kebablasan dan akhirnya meresahkan masyarakat yang ada di daerah tempat mereka bertugas.

Sedangkan lembaga kewartawanan yang sekarang ini direkomendasikan dewan Pers, hanya ada tiga lembaga kewartawanan yaitu, PWI (Persatuan Wartawan Indonesia), AJI (Aliansi Jurnalistik Independen) dan dan IJTI (Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia). Berdasarkan deskripsi penelitian, yang dilakukan penilai dengan jangka waktu penilaian selama tiga bulan lalu (April, Mei, Juni, 2015), ternyata wartawan yang ditugaskan di daerah banyak yang belum paham terhadap kode etik jurnalistik.

Karena itulah, disarankan agar pihak perusahaan penerbitan media cetak harian maupun mingguan yang akan menugaskan wartawannya di daerah, terlebih dahulu harus mengikuti pelatihan jurnalistik atau kompetensi kewartawanan serta memahami kode etik jurnalistik. Diharapkan kinerja mereka sebagai jurnalis yang ditugaskan di daerah cukup berkualitas dan mampu menjaga etika sebagai insan jurnalis yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kode etik jurnalistik, sehingga tidak mencemarkan profesi wartawan maupun lembaga kewartawanan.

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja mereka sebagai jurnalis adalah sebagai berikut :

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja wartawan yang ditugaskan di daerah. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja wartawan.

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah karena tingkat pendidikan atau SDM yang pada umumnya

rendah, mengakibatkan pemahaman responden atas beberapa pernyataan yang disediakan tidak dapat cepat dipahami.

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut : Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada wartawan khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan lama kerja menjadi wartawan di perusahaan penerbitannya, sehingga mereka akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Husein Umar, 2008, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
Triton PB, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Partnership dan Kolektivitas, Tugu, Yogyakarta, 2007.

- Ahmad S Ruki, 2002, Sistem Manajemen Kinerja, PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, PT Rajagrafindo Persada, Kelapa Gading, Jakarta.
- Hodari Nawawi, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Barry Render, 2001, :Prinsip – Prinsip Manajemen Operasi, PT . Salemba Empat.
- Philip Koller, 2005, edisi ke 11, bahasa Indonesia, Manajemen Pemasaran, PT Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.
- Kotler Keller, 2007, edisi ke 12, bahasa Indonesia, Manajemen Pemasaran, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Irawan, Prasetya, 2006, Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif ilmu – ilmu sosial, DIA FISIP UI, Jakarta.
- Irawan Praseya, 2007, Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif ilmu- ilmu sosial, DIA Fisif UI (cetakan kedua), Jakarta.
- HB. Siswanto, 2007, Pengantar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- PWI Pusat, 2006, Direktori Pers Dan Masyarakat Komunikasi Indonesia, PT . Pro Fajar – Rumah Publikasi, Jakarta.
- Depkominfo dan PWI Pusat, 2008, Wajah Pers Indonesia II, BEBAS BABLAS, PT Bunga Bangsa.
- Andrews, R Kenneth, 1989, “*Ethics in Practice*,” Harvard Business Review, September, 1989, p:99-104
- Ferdinand, Augusty Tae, (2000), Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Fuad Mas’ud, 2004, Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi), Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Jr., R.E. Anderson, R.L., Tatham & W.C. Black, (1995), Multivariate Data Analysis With Readings, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Husein Umar, (1999), Riset Manajemen Strategik, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Imam Ghozali (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP.

Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999, *Metodelogi Penelitian Manajemen*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

James A. Narus, James C. Andeson, 1990, “ A model of Distribution Firm and Manufacturee Firm Working Pertnership”, *Journal of Marketing*, Vol.54 (January), p.42-58

Kotler, Philip, (1997), *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control*, 9th Ed., Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.

Kohli, Ajay K, Tasaddug A.Shervani dan Goutam N.Challagala, (1998), “Learning and Performance Orientation of Salespeople The Role of Supervisors”, *Journal of Marketing Research*, Vol. XXXV, May, 263-274.

Porter, M (1993), *Competitive Advantage*, The Free Press: New York

Sujan, Harish, Barton A. Weitz, dan Nirmalya Kumar, (1994), “Learning Orientation, Working Smart, and Efective Selling”, *Journal of Marketing*, Vol.58, July, 39-52.