



UIN SUSKA RIAU

No. 5765/KOM-D/SD-S1/2023

**PERAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MEMOTIVASI
KINERJA KARYAWAN CHEMICAL MAKING
SECTION DI PT. INDAH KIAT PULP &
PAPER PERAWANG**

© Hak cipta milik UI

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata (S1) Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Oleh :

RIFKI PRAMANA PUTRA DEZUEVA
NIM. 11743101757

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Halaman Persetujuan Pembimbing

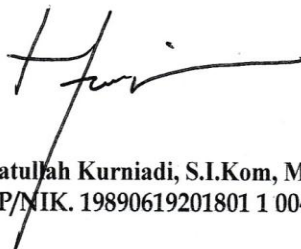
**PERAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KINERJA
KARYAWAN CHEMICAL MAKING SECTION DI PT. INDAH KIAT
PULP AND PAPER**

Disusun Oleh:

Rifki Pramana Putra Dezueva
11743101757

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal 24 Oktober 2022

Mengetahui:
Pembimbing,



Hayatullah Kurniadi, S.I.Kom, MA
NIP/NIK. 19890619201801 1 004

Mengetahui :
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi,

Dr. Muhammad Badri, M.Si.
NIP. 19810313 201101 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Rifki Pramana Putra Dezueva
NIM : 11743101757
Judul :Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section Di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Senin
Tanggal : 6 Maret 2023

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S.Ikom. pada Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 6 April 2023

Dekan,

Dr. Imron Rosidi, S.Pd, M.A
NIP.19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I,

Dr. Titi Antin, S.Sos, M.Si
NIP. 19700301 199903 2 002

Penguji III,

Mustafa, M.I.Kom
NIK. 130 417 024

Sekretaris/ Penguji II,

Edison, S.Sos, M.I.Kom
NIK. 130 417 082

Penguji IV,

Hayatullah Kurniadi, S.I.Kom, MA
NIP.19890619 201801 1 004

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Kami yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Rifki Pramana Putra Dezueva
NIM : 11743101757
Judul : Peran Komunikasi Pimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 10 Desember 2021

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Desember 2021

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Penguji II,

RAFDEADI, M.A
NIP. 19821225 201101 1 011

ASSYARI ABDULLAH, M.I.Kom
NIP. 130 417 119

- a. Pengutuban hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutuban tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rifki Pramana Putra Dezueva

NIM : 11743101757

Tempat/ Tgl. Lahir : Perawang, 27 Oktober 1996

Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prodi : S1 Ilmu Komunikasi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* : **Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 25 Mei 2023

Yang membuat pernyataan



Rifki Pramana Putra Dezueva

NIM. 11743101757

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 22 Desember 2022

No. : Nota Dinas
 Lampiran : 1 (satu) Eksemplar
 Hal : Pengajuan Sidang Sarjana

Kepada yang terhormat,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 di-

Tempat.

Assalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Dengan Hormat,

Setelah kami melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap skripsi Saudara:

Nama : Rifki Pramana Putra Dezueva
 NIM : 11743101757
 Judul Skripsi : Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom.)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatian Bapak, diucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Pembimbing,

Hayatullah Kurniadi, S.I.Kom, MA
 NIP./NIK.19890619201801 1 004

Mengetahui :

Ketua Prodi Ilmu Komunikasi,

Dr. Muhammad Badri, M.Si.
 NIP. 19810313 201101 1 004



UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

: Rifki Pramana Putra Dezueva

: 11743101757

: Ilmu Komunikasi

: Peran Komunikasi Pimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang

Efektivitas organisasi terletak pada komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan dalam organisasi. Kelancaran semua kegiatan organisasi akan dapat terganggu jika terdapat suatu masalah yang menyangkut komunikasi dan apabila terjadi masalah dalam komunikasi maka dikhawatirkan akan memberikan dampak buruk terhadap organisasi tersebut. Penelitian ini memfokuskan permasalahan pada bagaimana peran komunikasi pimpinan Chemical Making Section dalam memotivasi kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi pimpinan Chemical Making Section dalam memotivasi kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah pemimpin Chemical Making Section, dan 8 orang karyawan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori peranan komunikasi pimpinan yang dikemukakan oleh Allen. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah peran komunikasi pimpinan yang digunakan dalam memotivasi kinerja karyawan menggunakan 3 cara atau teknik, yaitu menginspirasi dengan memasukkan semangat kedalam diri karyawan, mendorong karyawan dengan memberikan reward atau pujian, dan mendesak dengan memberikan tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja, Komunikasi Pimpinan, Motivasi, Peran.

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hasil-hasil penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

: Rifki Pramana Putra Dezueva

: 11743101757

: Communication Studies

: The Role of Leadership Communication in Motivating the Performance of Chemical Making Section Employees at PT. Beautiful Tips Pulp & Paper Perawang

Organizational effectiveness lies in the communication, because communication is important to produce a common understanding between the sender of information and the recipient of information at all levels in the organization. The smooth running of all organizational activities will be disrupted there is a problem regarding communication and if there is a problem in communication, it is feared that it will have a negative impact on the organization. This research focuses on the problem of how the communication role of the Chemical Making Section leader in motivating employee performance. Therefore, this study aims to determine the role of communication between the leadership of the Chemical Making Section in motivating employee performance. The subject of this research is the leader of the Chemical Making Section, and 8 employees. This type of research is descriptive and uses a qualitative approach. Data was collected by observation, interviews and documentation. This study uses the leadership communication role theory proposed by Allen. The results obtained in this study are the role of leadership communication used in motivating employee performance using 3 ways or techniques, namely inspiring by incorporating enthusiasm into employees, encouraging employees by giving rewards or praise, and urging by giving deadlines in completing work according to SOPs. company.

Keywords: Performance, Leadership Communication, Motivation, Role.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji bagi Allah kami ucapkan karena atas karunia dan izin-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan dengan tepat waktu walaupun dalam skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam materi-materi yang peneliti bahas, Shalawat beserta salam tak lupa peneliti lantunkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Saw yang mana telah menjadi suri tauladan bagi umat Islam.

Selanjutnya penulis tak lupa mengucapkan baribu-ribu terimakasih kepada kedua orang peneliti, karna berkat beliau lah peneliti sampai ke jenjang perguruan tinggi sampai sekarang ini, selanjutnya peneliti tak lupa mengucapkan terimakasih juga kepada Bapak Dosen Penasehat Akademik dan selanjutnya peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada teman-teman yang memberikan saran dalam menyusun skripsi ini.

Disini peneliti diberi kesimpulan untuk membuat skripsi dengan judul penelitian yaitu **“PERAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KINERJA KARYAWAN CHEMICAL MAKING SECTION DI PT. INDAH KRIAT PULP & PAPER PERAWANG”** semoga skripsi penelitian ini bermanfaat bagi siapapun yang membacanya aamiin.

Pekanbaru, 11 Oktober 2022

UIN SUSKA RIAU

Penulis

DAFTAR ISI

	ABSTRAK	i
	KATA PENGANTAR	iii
	DAFTAR ISI	iv
	DAFTAR TABEL	vi
	DAFTAR GAMBAR	vii
	BAB I PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Penegasan Istilah	4
	C. Rumusan Masalah	5
	D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
	E. Manfaat Penelitian	5
	F. Sistematis Penulisan	5
	BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
	A. Kajian Terdahulu	7
	B. Kajian Teoritis	9
	1. Komunikasi Pimpinan.....	9
	2. Motivasi	14
	3. Kinerja Karyawan	16
	4. Teori Kepemimpinan	18
	Kerangka Berfikir	20
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
	A. Jenis Penelitian	22
	B. Metodologi Penelitian	22
	C. Sumber Data Penelitian	22
	D. Informan Penelitian	23
	E. Teknik Pengumpulan Data	24
	F. Validasi Data	25
	G. Teknik Pengumpulan Data	26

Hak Cipta dan Dindingi dan Undang-Undang
 1. Dilindungi hak cipta seluruhnya oleh UIN Suska Riau
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



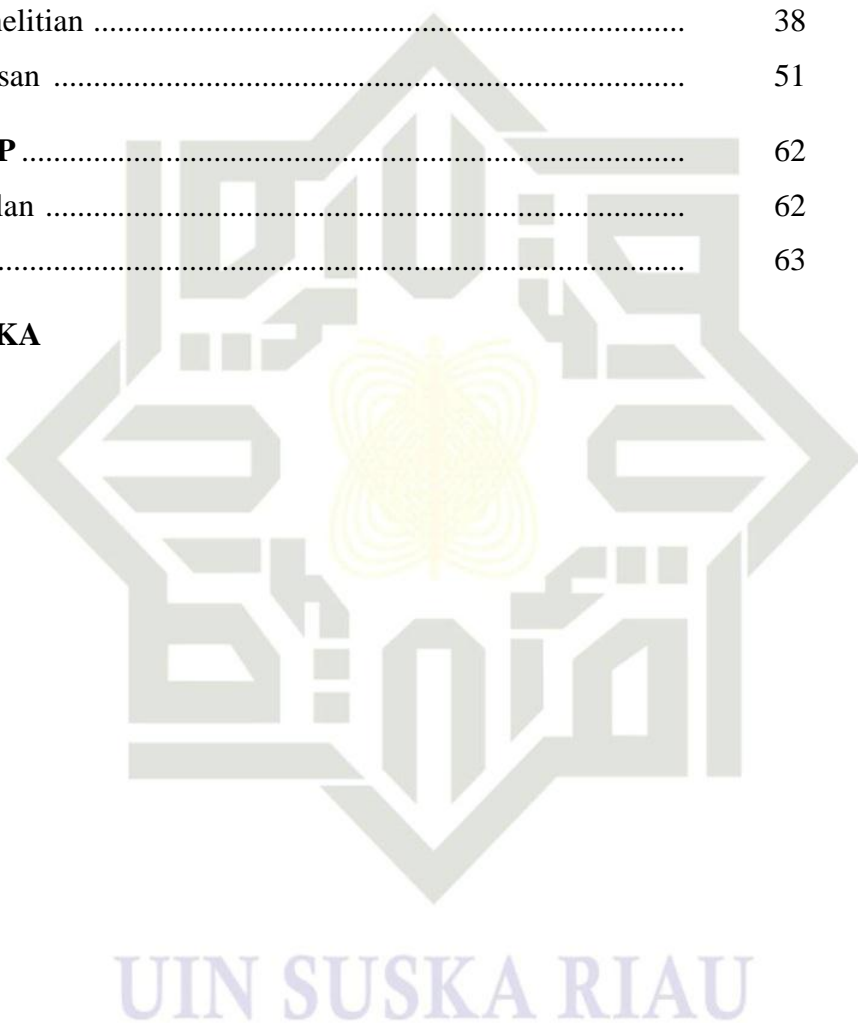
UIN SUSKA RIAU

BAB IV GAMBARAN UMUM.....	28
A. Sejarah Singkat Perusahaan	28
B. Visi dan Misi Perusahaan	33
C. Tujuan Perusahaan	33
D. Struktur Organisasi	34
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	51
BAB VI PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

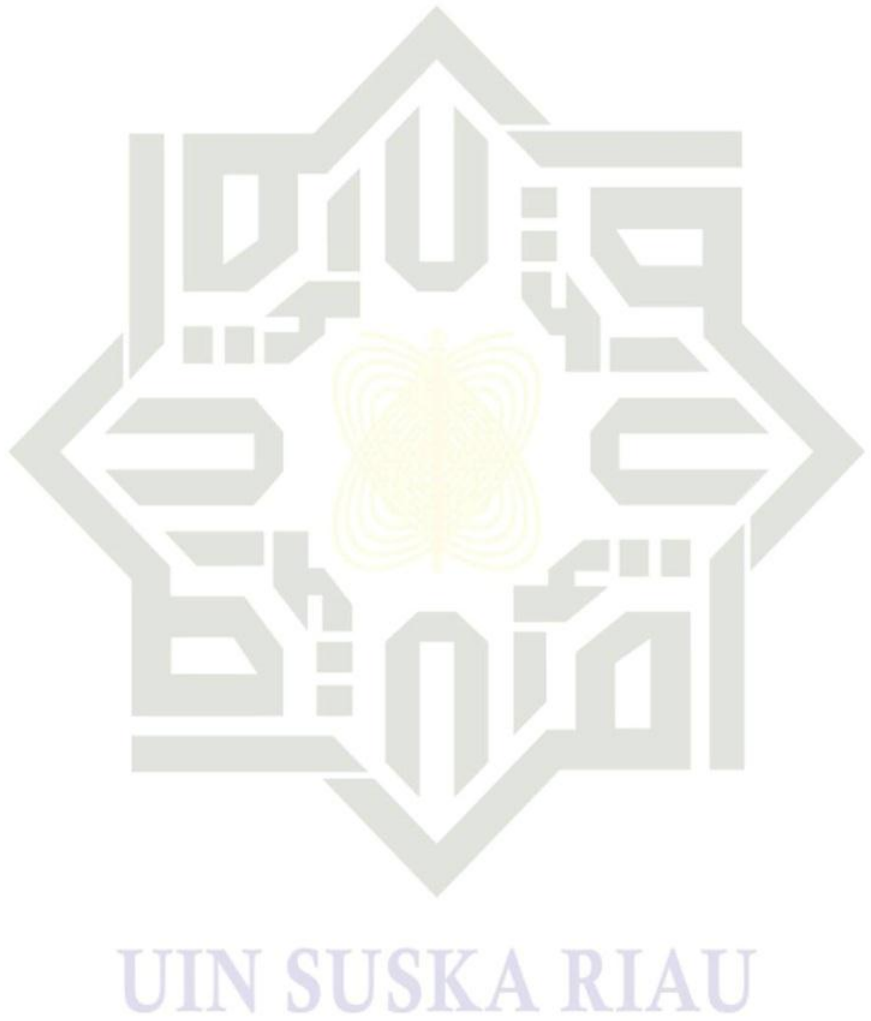
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis iriannya mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



DAFTAR TABEL

Table 3.1	Informan Penelitian	23
-----------	---------------------------	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

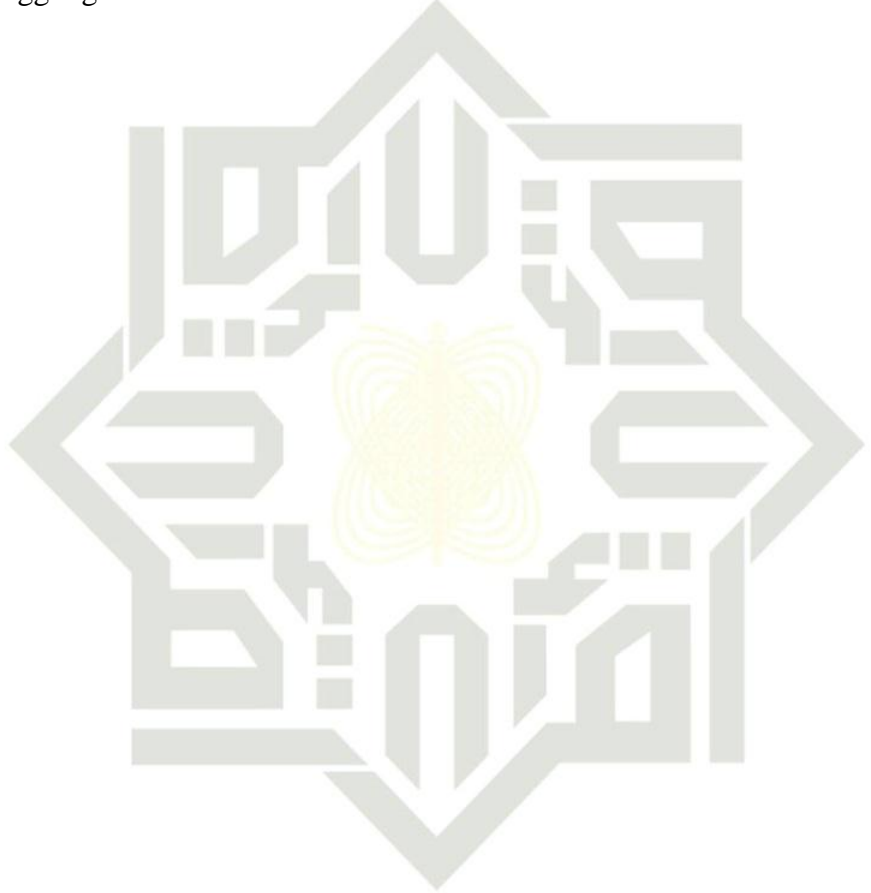


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi 6K (Penggerak)	36
Gambar 4.2	Penanggung Jawab 6K SO ₂ /H ₂ SO ₄ Unit	37



UIN SUSKA RIAU

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hal yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan manusia ialah komunikasi, membangun komunikasi yang baik agar dapat tercipta hubungan harmonis dengan orang lain. Dalam kenyataannya masalah komunikasi selalu muncul dalam proses organisasi atau perusahaan. Komunikasi menjadi kunci utama dalam proses pertukaran informasi antar bagian dalam organisasi atau perusahaan. Baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan, maupun karyawan dengan sesama karyawan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi.¹

Komunikasi yang efektif merupakan elemen penting bagi kepemimpinan. Pemimpin yang ingin mencapai kesuksesan harus menguasai keterampilan berkomunikasi, menciptakan iklim komunikasi organisasi yang terbuka, mendorong bawahan mengutarakan keluhannya, mendengarkan bawahan secara efektif, dan senantiasa terbuka terhadap umpan balik dari bawahan. Pemimpin juga harus memiliki saluran komunikasi yang tepat agar pesan-pesannya bisa diterima dan dipahami secara baik oleh bawahannya.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di mana pun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku di dalamnya.² Pada umumnya, proses mempengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap dijajannya.³

¹ Riswandi, *Ilmu Komunikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 146.

² Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 315.

³ Siagian P, *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1999), 20.



- © Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
 HAK CIPTA MILIKI UIN SUSKA RIAU
 SAFI ISLAMIC UNIVERSITY OF SUKSES SYRIA KASIM RIAU
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu yang memegang peranan penting dalam persaingan usaha ini yaitu para karyawan perusahaan. Karyawan menjadi salah satu penggerak yang penting dalam memajukan perusahaan sehingga perusahaan bisa semakin berkembang. Berhubung itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya berprestasi. Prestasi karyawannya, terutama disebabkan oleh dua hal yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan dan sifat-sifat pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada didalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motivasi. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang tersebut. Sejak adanya hubungan atasan bawahan, manusia telah berusaha meneliti daya dorong yang menyebabkan bawahan bertindak. Sejarah menunjukkan bahwa daya dorong itu berbeda dari masa ke masa. Fenomena di atas juga terjadi pada chemical making section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

Dari paparan tersebut terlihat bahwa komunikasi dan kepemimpinan menjadi hal yang tak dapat dipisahkan dalam kehidupan berorganisasi, yang mengarah pada meningkatnya motivasi kerja para karyawan. Pemimpin yang memiliki kompetensi dalam berkomunikasi untuk menyampaikan pesan kepada para karyawan, sehingga dapat mengendalikan situasi yang terjadi di organisasi tentunya sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk lebih memaksimalkan peran pemimpin, maka pemimpin harus dapat memotivasi kinerja karyawannya dengan mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 ©Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Site: <http://eic.uin-suska-riau.ac.id>
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁴ Indikator motivasi menurut Hasibuan adalah pekerjaan itu sendiri, pengakuan orang lain, tanggung jawab, gaji, hubungan rekan kerja dan kondisi kinerja.⁵

Berdasarkan prasarvei di lapangan peneliti melihat bahwa adanya pimpinan Chemical making Section hanya melakukan evaluasi kinerja karyawannya dalam kurun waktu sekali sebulan. Ada kalanya pimpinan memberikan arahan kepada karyawan tetapi pekerjaan tersebut tidak dilakukan karyawan Chemical making Section secara optimal. Selain itu pendekatan antara atasan dan bawahan juga bisa terjadi diluar jam kerja yang dilakukan via whatshapp sehingga adanya perasaan tidak canggung yang dirasakan oleh karyawan terhadap atasan. Menurut Muttakin, kepala regu setiap bulannya melakukan penilaian akhir bulan (PAB) atau evaluasi, jika pada saat evaluasi terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan barulah kepala regu menegur dan kembali memberi arahan secara berkala jika tidak terdapat kesalahan pada saat evaluasi maka tidak akan diberikan arahan secara optimal dan berkala.⁶

Dari hasil wawancara tersebut, walaupun pemimpin Chemical Making Section tidak secara berkala mengunjungi lokasi kerja. Tetapi karyawan tetap mengerjakan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan SOP yang telah ditentukan. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian ini yang diberi judul **Peran Komunikasi Pimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section Di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.**

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman mengenai judul penelitian ini, maka perlu adanya penegasan istilah, maka peneliti akan menegaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul :

⁴Melayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 92

⁵Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 102.

⁶Wawancara, (*Karyawan*), Minggu 12 September 2021, 10:00 Am



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Peran

Peran (role) sebagaimana yang dinyatakan Cohen dalam buku dasar-dasar Sosiologi bahwa suatu perilaku yang diharapkan oleh lain dari seseorang yang menduduki tempat status tertentu.⁷

2. Komunikasi Pimpinan

Komunikasi pimpinan adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi sesama pegawai yang sama tingkatannya.⁸ Tetapi komunikasi pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komunikasi vertikal yaitu, komunikasi yang mengalir dari atas ke bawah atau sebaliknya dalam memotivasi kinerja karyawan.

3. Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.⁹

4. Kinerja Karyawan

Menurut Dessler kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.¹⁰

5. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis membuat rumusan masalah penelitian tentang : Bagaimana peran komunikasi pimpinan chemical making section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang dalam memotivasi kinerja karyawan?"

60. Syahbaini,dkk, *Dasar-Dasar Sosiologi Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2009),

2004), 56 Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*, (Penerbit Rineka

Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2010),78-79.

Gary Dessler, *Manajemen Sumberdaya Manusia jilid 1* (Jakarta: PT. Indeks, 2006),24



D. Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui Peran komunikasi pimpinan Chemical Making Section Di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang dalam memotivasi kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian penulis berharap agar dapat memberikan manfaat secara akademis dan praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Akademis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna untuk perkembangan keilmuan yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap perusahaan atau organisasi. Serta sebagai bahan acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya sehingga dapat mempermudah dalam melakukan penelitian khususnya bagi mahasiswa.

2. Secara Praktis

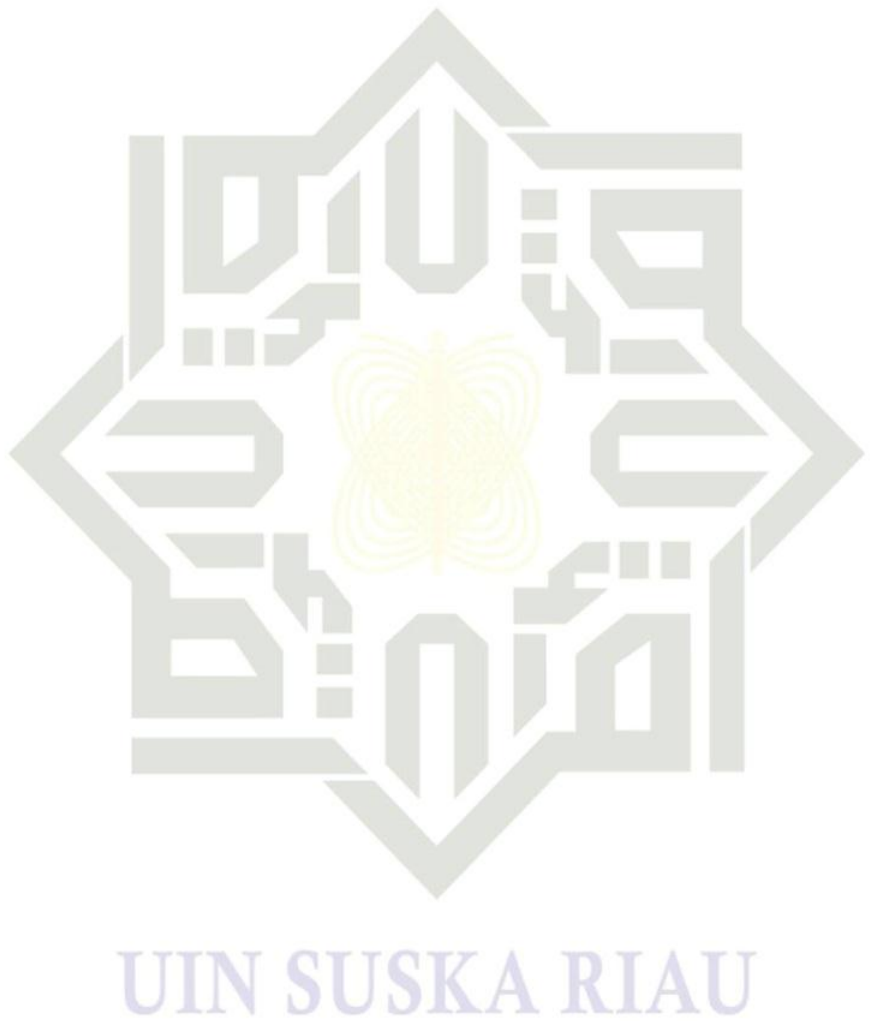
a. Sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Secara praktis penelitian ini juga berguna untuk memberikan pengetahuan tentang peranan komunikasi pimpinan sehingga memudahkan mahasiswa mengetahui gambaran peranan komunikasi pimpinan di dalam sebuah perusahaan. Lalu mengaplikasikannya di dunia kerja nantinya maupun berorganisasi.

F. Sistematis Penulisan

Agar penelitian ini terarah, maka diperlukan untuk menentukan sistematika penulisan, pengamatan, pelaporan dan analisis serta hasil penelitian. Sistematika penulisan pada penelitian ini yaitu pada Bab I: Pendahuluan berisikan latar belakang, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Pada Bab II: Tinjauan Pustaka

berisikan tentang kajian teori, kajian terdahulu, dan kerangka pikir. Pada Bab III: Metodologi Penelitian, Bab ini berisikan tentang jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Sumber Data, Informan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Validitas Data, dan Teknik Analisis Data.



Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Untuk membandingkan dengan penelitian lain dan sekaligus untuk melihat posisi penelitian ini, maka perlu dilihat penelitian-penelitian yang pernah dilakukan. Adapun penelitian yang hampir mirip dan hampir sama dengan penelitian ini adalah

Pertama *Jurnal* oleh Claudia Sumilat, Ridwan Papatungan, dan Anthonius M. Golung yang berjudul “*Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas*”. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Adapun hasil penelitian ini Komunikasi keatas yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan pada kantor Kecamatan Kakas belum berjalan dengan baik/belum berjalan lancar karena pimpinan tidak sering berinteraksi dengan mereka, serta pimpinan tidak memiliki hubungan yang cukup dekat dengan mereka. Mereka memberikan alasan bahwa pimpinan hanya berinterkasi dengan mereka ketika ada kepentingan tugas dan kerja yang mengharuskan pimpinan untuk berinteraksi dengan mereka, serta pimpinan tidak berinteraksi merata dengan pegawainya. Komunikasi kebawah yang terjadi antara pegawai dengan pimpinan belum terjalin dengan baik/belum berjalan dengan lancar. Yang menjawab sangat setuju dan setuju merasa sering berinteraksi dengan pimpinan, mereka hampir setiap hari berinteraksi dengan pimpinan serta memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.

Sedangkan yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju merasa jarang berinteraksi dengan pimpinan selain kepentingan tugas kerja, serta mereka tidak merasa mempunyai hubungan yang cukup dekat untuk berinteraksi selain untuk kepentingan dan kebutuhan tugas dan kerja. Komunikasi horizontal di kantor Kecamatan Kakas dinilai berjalan baik/berjalan lancar, karena para pegawai di kantor camat kakas sering

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- © Hak cipta ta'minik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berinteraksi dan berkomunikasi satu dengan yang lain demi kelancaran tugas dan kerja, serta bebas bertukar pikiran tanpa memandang jabatan untuk memperlancar tugas kerja mereka.¹¹

Kedua *jurnal* oleh Purnama Ayu Pratiwi dan Evawani Elysa Lubis Dengan Judul “*Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang*”. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang menggunakan metode Kualitatif. Adapun hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1. Komunikasi pimpinan kepala kantor sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang. Hal ini terlihat sebagaimana peranan kepala kantor dalam mengambil keputusan, mengendalikan konflik, membangun tim, sebagai the vision role, pembangkit semangat, dan penyampai informasi. Dari segi formalitas, kepala kantor selaku pimpinan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang telah memiliki komunikasi yang cukup baik dan efektif.

Hal-hal tersebut dapat dilihat dari media yang dipergunakan ketika menjembatani komunikasinya kepada pegawai, adanya rapat-rapat pembinaan terhadap kualitas kerja individu, rapat IHT (In House Training), kunjungan personal ke ruang-ruang seksi terkait, dan kesempatan bagi bawahan untuk berkonsultasikan pekerjaannya. Namun dalam beberapa hal dapat disimpulkan juga ada suatu bentuk kurangnya intensitas dan kualitas komunikasi yang merata dari pimpinan ini sendiri kepada pegawai-pegawainya, sehingga hal ini mempengaruhi performa kinerja dalam bentuk proses. Pemimpin menjadi kaku dalam mengambil keputusan yang berdampak pada pembebanan kerja pada sejumlah pegawai. 2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang. Faktor yang pertama adalah faktor pendukung yaitu kemampuan komunikasi pimpinan, sarana

11 Claudia Sumilat dkk, “ Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas”. Acta Diurna. Volume VI. No. 1. Tahun 2017.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prasarana yang memadai, dan keterbukaan antara pimpinan dan bawahan. Faktor yang kedua adalah faktor penghambat yaitu pengetahuan pegawai, mental tradisi budaya, ketidakjelasan instruksi dan kecenderungan pegawai menyembunyikan perasaan.¹²

Ketiga *jurnal* yang ditulis oleh Novi Elvianta, Husni Thamrin dan Bahrum jamil yang berjudul “*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan*”. Metode yang digunakan berupa metode kualitatif. Adapun hasil penelitian dan analisis data peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Anugrah Semesta Medan dilakukan dengan cara memenuhi persyaratan diantaranya, interaksi sosial satu sama lain yang saling membantu dan membutuhkan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan tentram. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pemimpin mampu memberikan dorongan atau semangat motivasi kepada para bawahan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal dan dapat menimbulkan dorongan yang positif karyawan dalam bertindak.¹³

B. Kajian Teoritis

1. Komunikasi Pimpinan

a) Pengertian Komunikasi Pimpinan

Komunikasi berasal dari bahasa latin “commonness” atau “common”. Istilah komunikasi dari bahasa inggris communication yang artinya sebagai proses sharing diantara pihak-pihak yang melakukan aktifitas komunikasi tersebut. Komunikasi merupakan suatu proses interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih seperti mengobrol, menyampaikan pesan atau menyampaikan objek dari pihak

¹² Purnama Ayu Pratiwi dan Evawani Elysa Lubis, “*Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang*”, Jurnal Riset. Volume 2 No. 4.

¹³ Novi Elvianta, Husni Thamrin dan Bahrum jamil, *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 2 No. 1, 2014.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

satu kepihak yang lain dan sebagai makhluk sosial komunikasi merupakan dasar bagi setiap orang untuk berinteraksi dengan orang lain dan berperan penting dalam sehari-hari. Komunikasi adalah proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka.¹⁴ Sedangkan menurut para ahli William J. Seller menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima dan diberi arti.

Pemimpin berasal dari kata asing “leader” dan “kepemimpinan” dari “leadership”. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntut dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntut.¹⁵

Komunikasi pimpinan adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi sesama pegawai yang sama tingkatannya. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergantung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁶

Komunikasi kepemimpinan adalah proses komunikasi yang dilakukan pemimpin (sebagai komunikator) kepada bawahan organisasinya (sebagai komunikan). Dalam penerapannya, pemimpin dapat menggunakan berbagai macam jenis komunikasi kepemimpinan sesuai dengan gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Jenis komunikasi kepemimpinan atau gaya komunikasi kepemimpinan wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Gaya

Richard West dan Lynn H. Turner, *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2008), 5.

Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: IKAPI, 2013), 2

Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*, (Penerbit Rineka 2004), 50

komunikasi kepemimpinan ini harus digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai target organisasi.¹⁷

Fungsi Komunikasi Pimpinan

Komunikasi sebagai penggerak organisasi karena tujuan organisasi mustahil atau sulit dicapai tanpa adanya komunikasi. Di dalam perusahaan obyek komunikasi adalah seluruh fungsi manajemen yang meliputi POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling) sedang subjek komunikasi adalah seluruh komponen yang ada dalam perusahaan, mulai dari manajemen sampai dengan karyawan. Terdapat beragam media komunikasi dalam perusahaan, mulai dari struktur organisasi, job description, intruksi-intruksi kerja, peraturanperaturankerja, pengumuman, surat edaran, apel pagi dan sore, rapat-rapat dan notulanya, serta pertemuan-pertemuan informal.

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama dalam suatu kelompok/organisasi yaitu :

- 1) Fungsi kendali (kontrol/pengawasan), komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi agar mereka mematuhi semua aturan dan hierarki wewenang dalam organisasi.
- 2) Fungsi motivasi, dengan komunikasi dapat menjelaskan pada para anggota apa yang harus dikerjakan dan bagaimana dapat bekerja dengan baik.
- 3) Fungsi pengungkapan emosi, dengan komunikasi para anggota dapat mengungkapkan kekecewaan, atau rasa puas yang mereka rasakan.
- 4) Fungsi informasi, dengan komunikasi semua keputusan dapat diambil dan dapat diteruskan pada semua anggota organisasi.

Komunikasi menjadi titik yang penelitian karena segala proses perencanaan dan pengorganisasian tidak akan dapat dijalankan dengan baik tanpa komunikasi yang baik. Pada hakikatnya komunikasi adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

¹⁷ Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1999), 55.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama. Adapun arah dalam komunikasi yaitu :¹⁸

1) Komunikasi ke atas

Merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi. Komunikasi ini sangat penting untuk mempertahankan dan bagi pertumbuhan organisasi. Muncul manajemen umpan balik yang dapat menumbuhkan semangat kerja bagi anggota organisasi. Adanya perasaan memiliki dan merasa sebagai bagian dari organisasi dari bawahnya. Fungsi arah komunikasi dari bawah keatas ini adalah :

- a) Penyampaian informasi tentang pekerjaan pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan.
- b) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.
- c) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan.
- d) Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.

2) Komunikasi ke bawah

Merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih tinggi ketingkat yang lebih rendah. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah.

- a) Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja (job instruction).
- b) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (job retionnale).
- c) Penyampaian informasi mengenai peraturan peraturan yang berlaku (produres and practices).
- d) Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Syamsul Arifin, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 138-139.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari atas ke bawah dan sebaliknya dari bawah ke atas. Hubungan tersebut bersifat timbal balik antara atasan dengan bawahan.

4) Komunikasi Horisontal

Komunikasi horisontal dikenal juga dengan komunikasi lateral, yaitu tindak komunikasi ini berlangsung diantara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horisontal ini adalah :

- a. Memperbaiki koordinasi tugas
- b. Upaya pemecahan masalah
- c. Saling berbagi informasi
- d. Upaya pemecahan konflik
- e. Membina hubungan melalui kegiatan bersama

c) Peranan Komunikasi Pimpinan

Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri dalam suatu birokrasi publik dan pimpinan harus dapat membuat bawahan agar mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi/birokrasi publik. Pimpinan birokrasi dalam memotivasi bawahan dengan berbagai cara atau teknik, diantaranya menurut Allen yaitu:

1. Menginspirasi yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang kesediaan berbuat dengan cara yang efektif. Orang yang diinspirasi melalui kepribadian pemimpin, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya, secara sadar atau tidak sadar.
2. Mendorong yaitu dengan merangsang orang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
3. Mendesak yaitu membuat orang yang perlu, termasuk paksaan, kekerasan, dan ancaman jika perlu.¹⁹

¹⁹Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: IKAPI, 2013), 150.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari berbagai teknik memotivasi pegawai tersebut di atas, yang lebih tepat digunakan adalah teknik memberikan inspirasi yang merupakan pola kepemimpinan kharismatik. Di samping itu pimpinan birokrasi juga dapat memberikan dorongan kepada bawahan agar mereka semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan motivasi pegawai jenis paksaan sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman dan bersifat negatif karena pegawai bekerja disebabkan adanya paksaan tanpa ada motif dari dirinya sendiri. Teknik memotivasi pegawai yang paling efektif dilakukan oleh pimpinan birokrasi adalah dengan memotivasi diri. Pimpinan dapat membuat bawahan mau bekerja karena keinginan dari dalam dirinya sendiri, dan bukan karena paksaan.

2. Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif.²⁰

Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Robbins (dalam Hasibuan) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.²¹

Bentuk-Bentuk Motivasi dan Unsur Penggeraknya

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:²²

1) Motivasi ekstrinsik (dari Luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk

Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 174.

Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, (Jakarta, PT Grasindo, 2011),

72-73.

Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 191-192



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2) Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai yang berarti. Yang harus dipahami bahwa dengan bentuk motivasi tersebut tidak akan berjalan jika tidak didukung dengan unsur-unsur penggerak motivasi itu sendiri. Karena dengan adanya unsur penggerak tersebut mampu menyebabkan berbagai bentuk motivasi akan terwujud. Sagir mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

c) Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada seseorang dapat berupa :²³

- 1) Material incentive yaitu motivasi yang bersifat imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan seperti, uang dan barang-barang.
- 2) Non material incentive, yaitu alat perangsang yang diberikan kepada pegawai yang bukan berupa materi seperti, penghargaan, bintang jasa, dan perlakuan yang baik.

d) Jenis-jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia

²³ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: IKAPI, 2013), 151.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

senang menerima yang baik-baik saja. Jenis-jenis motivasi positif antara lain :²⁴

- a. Imbalan yang menarik
 - b. Informasi tentang pekerjaan
 - c. Kedudukan atau jabatan
 - d. Perhatian atasan terhadap bawahan
 - e. Kondisi kerja
 - f. Rasa partisipasi
 - g. Dianggap penting
 - h. Pemberian tugas dan tanggung jawabnya
 - i. Pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang
- 2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

3. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat di gunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja individu dalam suatu organisasi tergantung pada banyak faktor yang menentukannya.

Menurut Bernardin dan Russel menyatakan kinerja sebagai catatan perolehan, yang dihasilkan dari fungsi suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu dalam periode tertentu pula. Menurut Pandangan Harinnan Dan Hilgert kinerja dinyatakan sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintah.²⁵



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁶

b) Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran atau penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang diperlukan untuk mengetahui karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Pengukuran kerja mampu memberikan manfaat yang berguna bagi organisasi untuk melakukan pengambilan keputusan. Terdapat tujuan dilakukannya pengukuran kinerja yaitu:

1. Untuk memperbaiki sistem pelaksanaan pekerjaan yang sudah dilaksanakan karyawan.
2. Untuk menghimpun informasi dari pegawai yang berguna dalam membuat keputusan jangka panjang atau jangka pendek sesuai dengan tempat bekerja.
3. Untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar berprestasi ketika melaksanakan tugasnya.

Dengan sifat dan karakteristik yang berbeda antara organisasi sektor publik dengan sektor swasta, maka penekanan dan orientasi pengukuran kinerja terdapat perbedaan.²⁷

Jenis - Jenis Kinerja

Menurut Moehariono terdapat tiga jenis kinerja yaitu :

1. Kinerja Operasional

Kinerja operasional merupakan efektivitas dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain

Siti Noor Hidayati dan Heriyanto , “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai (Variable Antara)”, Jurnal Maksipreneur Vol. 7 No.2, 2018, 295

Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), 120



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kinerja Adinistratif

Kinerja administratif adalah bentuk administrasi organisasi, yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

3. Kinerja Stratejik

Kinerja Stratejik merupakan evaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.²⁸

4. Teori Kepemimpinan

a) Teori Kepemimpinan Situasional

Penekanan teori kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard memusatkan perhatian dan analisisnya pada pihak bawahan dan tingkat kematangan mereka. Para pemimpin harus menilai secara benar atau intuitif mengetahui tingkat kematangan (kedewasaan) bawahannya dan kemudian menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi atau tingkatan tersebut. Dua dimensi kepemimpinan yang digunakan dalam teori ini ialah perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan tugas kemimpinannya dan hubungan atasan antara bawahan. Tergantung pada orientasi tugas kepemimpinan dan sifat hubungan atasan dan bawahan yang digunakan, gaya kepemimpinan yang timbul dapat mengambil empat bentuk sebagai berikut ;²⁹

1) Memberitahukan (Telling)

Seorang pimpinan berperilaku memberitahukan, hal itu berarti bahwa orientasi tugasnya dapat dikatakan tinggi dan digabung dengan hubungan atasan bawahan yang tidak dapat digolongkan sebagai akrab, meskipun tidak pula digolongkan

²⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2012). 119

²⁹ Junaidin, *Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar*, Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, UIN Alauddin, Makassar, 2013, 45.

sebagai hubungan yang tidak bersahabat. Dalam praktek apa yang terjadi ialah bahwa seorang pemimpin merumuskan peranan apa yang diharapkan oleh bawahan dengan memberitahukan kepada mereka apa, bagaimana, bilamana, dan dimana kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Dengan perkataan lain perilaku pimpinan terwujud dalam gaya yang bersifat direktif.

2) Menjual (Selling)

Jika seorang pimpinan berperilaku menjual berarti ia bertitik tolak dari orientasi perumusan tugasnya secara tegas digabung dengan hubungan atasan bawahan yang bersifat intensif. Dalam situasi demikian pimpinan harus menampilkan perilaku direktif dan suportif.

3) Partisipatif (Participations)

Perwujudan paling nyata dari perilaku demikian ialah pimpinan mengajak para bawahannya untuk berperan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Artinya pimpinan hanya memainkan peranan sebagai fasilitator untuk memperlancar tugas para bawahan yang antara lain dilakukan dengan menggunakan saluran komunikasi yang ada secara efektif.

4) Pendelegasian (Delegating)

Seorang pimpinan dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan perilaku berdasarkan orientasi tugas yang rendah digabung dengan intensitas hubungan atasan bawahan yang rendah pula. Dalam praktek dengan perilaku demikian seorang pejabat pimpinan membatasi diri pada pemberian pengarahan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan pada bawahan tersebut tanpa banyak campur tangan lagi. Model kepemimpinan ini juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan bawahan yang mendefinisikan sebagai keinginan bawahan untuk berpretasi, kemauan untuk bertanggungjawab, kemauan yang berhubungan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak

te Islamic miertyy of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinannya yang efektif.

Menurut Hersey Blanchard, hubungan antara pimpinan dan bawahannya mempunyai empat tahapan/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu;

1. Pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, bawahan diberikan instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur, dan prosedur kerja.
2. Anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan terhadap bawahan sangat meningkat.
3. Anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggungjawab yang lebih besar, pimpinan masih harus mendukung dan memberikan perhatian tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan.
4. Anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri, dan berpengalaman pimpinan dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

2. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan uraian ringkasan tentang teori yang digunakan maupun cara menggunakan teori tersebut dalam menjawab pertanyaan penelitian.³⁰ Kerangka berfikir juga bisa diartikan sebagai penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Untuk lebih jelasnya peneliti akan menjabarkan kerangka berfikir dalam bentuk bagan-bagan seperti dibawah ini :

³⁰ Hasan Basri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penulisan dan Penulisan skripsi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 40



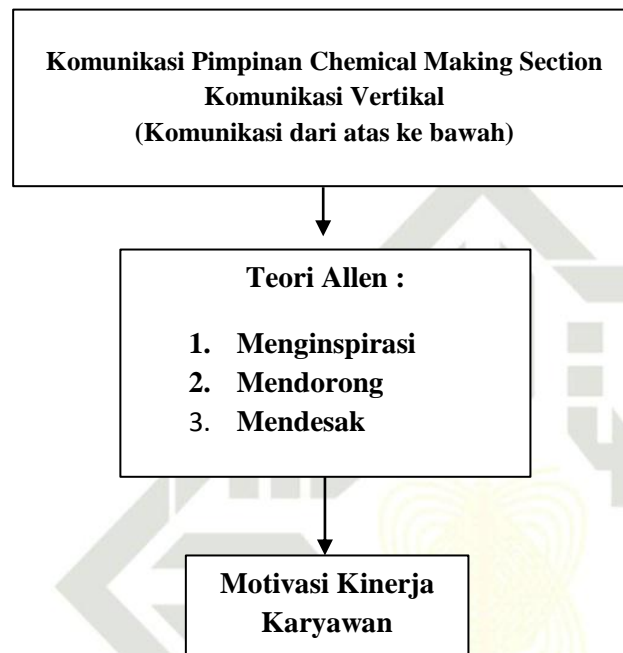
UIN SUSKA RIAU

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 2.1 :

Kerangka Pemikiran Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis deskriptif, sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu.³¹

B. Metodologi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang khususnya di Chemical Making Section. Adapun yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang. Definisi karyawan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja pada Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang. Dan objek penelitian adalah Peran Komunikasi Pimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan divisi Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Perawang.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data menurut Arikunto adalah subjek dari mana data diperoleh.³² Maka dari itu sumber data adalah asal dari mana data itu menempel. Sedangkan menurut Lofland yang di kutip Meleong³³ sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.³³

³¹Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), 68
³²S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 102
³³Meleong, *Edisi Revisi Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta : PT Remaja Roakarya, 2017), 57



1. Sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.³⁴ Terkait dengan penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara langsung kepada para informan penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu berupa dokumen-dokumen atau literatur-literatur dari Internet, surat kabar, jurnal, dan data chemical making section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang untuk menunjang objek yang diteliti. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mengambil atau menggunakannya sebagai seluruhnya dari sekumpulan data yang dicatat atau dilaporkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian kualitatif yaitu informan yang memiliki karakteristik bahwa data yang diperoleh sebagaimana adanya (natural) dan tidak diubah. Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian.³⁵

Subjek penelitian saya adalah seluruh karyawan chemical making section yang berjumlah 95 (Sembilan puluh lima) orang dikarenakan penelitian penulis bersifat kualitatif maka penulis mengambil beberapa informan dan dari 95 (sembilan puluh lima) orang itu peneliti mengambil 9 (Sembilan) orang informan. yang terdiri dari dua 1 (satu) orang Manager Chemical Making Section Bapak Yusman Xiau, dan 8 (delapan) orang karyawan chemical making section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Yusman Xiau	Manager
2	Zulias Pendri	Operator
3	Syafri	Operator

84-85. Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995),

Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007),76



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Ridwal Ali	Asisten
5	Onil Andika	Wakil Asisten
6	Herman	Kepala Shift
7	Agus Erwanto	Kepala Regu
8	Ikhwal Muttakin	Kepala Regu
9	Nur Mahmudianto	Kepala Shift

Sampel dalam penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Penggunaan teknik ini mempunyai tujuan yang dilakukan dengan sengaja dan dapat mewakili karakteristik populasi.³⁶ Penetapan subjek penelitian dengan menggunakan pengambilan sampel berdasarkan tujuan (purposive sampling). Purposive sampling dalam teknik ini, siapa yang akan diambil sebagai anggota sampel diserahkan pada pertimbangan pengumpulan data yang menurut dia sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.³⁷ Jadi, pengumpulan data yang telah diberi penjelasan oleh peneliti akan mengambil siapa saja yang menurut pertimbangannya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Dan Objek penelitian ini adalah peranan komunikasi pemimpin Chemical Making Section dalam memotivasi kinerja karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data.

1. Observasi

Observasi juga disebut dengan istilah pengamatan. Pengertian observasi dalam tradisi penelitian adalah “suatu teknik” (pengumpulan data) yang dilakukan dengan cara pengamatan dengan teliti serta mencatat secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencari tahu keberadaan masalah tersebut dan melihat sendiri dengan turun lapangan untuk menemukan hal-hal umum dan hingga ke hal-hal khususnya.

³⁶ Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2006), 150.

³⁷ Kusnaka Adimirhardja, *Metode Penelitian Sosial (Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 63.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Wawancara

Interview (wawancara) merupakan proses percakapan dengan maksud untuk mengkontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan dan sebagainya. Hal ini biasanya dilakukan dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dengan yang diwawancarai (interviewed). Wawancara adalah metode yang pengumpulan data yang sangat populer, karena itu banyak digunakan di berbagai penelitian. Wawancara dilakukan pada saat berkomunikasi langsung dengan informan di chemical making di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kuat jika didukung oleh dokumen-dokumen yang bersangkutan pada Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

4. Validasi Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Untuk menjamin dan mengembangkan validitas data yang biasa di gunakan dalam penelitian kualitatif yaitu validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.³⁸

Pada penelitian ini untuk mengukur keabsahan data, penulis menggunakan teknik keabsahan data triangulasi sumber. Menggunakan teknik triangulasi sumber, peneliti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan penelitian sebagai pembandingan untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan.

³⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2011), 132



G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan mendata secara sistematis catatan observasi, wawancara, dan lain sebagainya. Analisis data sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain. Sementara itu Bogdan dan Biklen mengemukakan bahwa analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk peningkatan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan.³⁹

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis data interaktif (kualitatif) terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi secara bersama, yaitu :

1. Pengumpulan data.

Pengumpulan data melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi masih berupa data yang mentah yang tidak teratur, sehingga diperlukan suatu analisis agar data menjadi teratur.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu proses seleksi, pengfokusan, penyederhanaan dan abstraksi dari data mentah, sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas. Kegiatan yang dapat dilakukan dalam mereduksi data berupa membuat rangkuman dan menulis memomemo.

3. Penyajian Data

Sajian data dalam penelitian ini berupa gambar atau skema, dan tabel.

4. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengkajian tentang simpulan yang telah diambil dengan data pembanding teori tertentu. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat kebenaran hasil analisis yang menghasilkan simpulan yang dapat dipercaya.

Robert C Bogdan dan Sari Knop Biklen, *Qualitative Research For Education: an introduction to theory and methods*, (London: Boston London, 1982), 145.

Jadi, singkatnya setelah penelitian memperoleh data dari lapangan kemudian peneliti susun secara sistematis, selanjutnya penulis analisa data tersebut dengan menggambarkan gejala yang ada dilapangan, kemudian data tersebut dianalisis sehingga dapatlah ditarik kesimpulan akhirnya.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang adalah perusahaan Swasta Nasional yang bergerak dalam bidang industri Pulp & Paper dengan status Penanaman Modal Asing (PMA).⁴⁰

PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang pertama kali dipelopori oleh Soetopo Jananto (Yap Sui Kie) yang pada saat itu beliau memimpin Berkat Group di tahun 1975. Berkat Group yang memiliki banyak anak angkat tersebut memulai kerjasama dengan perusahaan Chung Hwa Pulp Corporation, Taiwan & Yuen Foong Yu Paper Manufacturing, Taiwan, untuk kemudian melakukan survei pertama studi kelayakan usaha dengan lokasi pendirian berbagai macam pabrik yang diantaranya:

1. Pabrik Kertas di Serpong, Tangerang-Jawa Barat.
2. Pabrik Pulp di Jawa Tengah, Jambi dan Riau serta tujuh daerah lainnya di Indonesia.⁴¹

Pada tahun 1976, diurus perizinan pembebasan tanah, izin penanaman modal dengan status Penanaman Modal Asing (PMA) dengan izin Presiden pada tanggal 11 April 1976.

Pada tanggal 7 Desember 1976 perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Tbk Perawang kini telah resmi berdiri dengan notaris Ridwan Soedilo, S.H. Permohonan pendirian pabrik dilakukan dengan status PMA, dimaksudkan untuk mendatangkan tenaga asing, karena tenaga lokal belum menguasai tentang pembuatan kertas, disamping memberikan perangsang agar investor asing mau masuk ke Indonesia.

⁴⁰ Humas PT.IKPP, *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, diakses dari <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>, pada tanggal 29 maret 2022, pukul 15.00.

⁴¹ Humas PT.IKPP, *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, diakses dari <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>, pada tanggal 29 maret 2022, pukul 15.00.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Perencanaan pabrik dan studi kelayakan dilanjutkan pada tahun 1977 untuk menentukan proses, teknologi dan kapasitas produksi. Setelah itu, dilakukan pembangunan pabrik kertas budaya (*Wood free printing & writing paper*) fase I dengan memasang dua line mesin kertas yang masing-masing berkapasitas 50 ton per hari. Pabrik ini berlokasi di Jl. Raya Serpong, Tangerang-Jawa Barat di tepi sungai Cisadane.

Setahun kemudian dilakukan produksi percobaan pada pabrik tersebut dengan hasil cukup memuaskan. Tanggal 01 Juni 1979 dilakukan produksi komersil, sekaligus diadakan hari peresmian lahirnya PT. Indah Kiat Pulp & Paper-Tangerang. Adapun tanggal itu dipilih, karena bertepatan dengan tanggal kelahiran Bapak Soetopo, disamping pembuatan logo dan motto : “Turut membangun negara, mencerdaskan bangsa dan melestarikan lingkungan”. Kemudian tahun berikutnya dilakukan *survey* ke II di Provinsi Jambi dan Riau sebanyak sepuluh kali, menghasilkan Pabrik Kertas Tangerang fase II dengan memasang mesin kertas line ke-3 yang berkapasitas 50 ton per hari.⁴²

Akhirnya setelah mempertimbangkan data studi kelayakan lokasi tahun 1975. Khususnya lokasi pabrik yang sesuai dengan sumber bahan baku, pengangkutan dan lain sebagainya, maka studi lanjutan dilakukan di desa Pinang Sebatang dan Perawang, Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau dan pada tanggal 05 September 1981, dilakukan pembebasan tanah dan perizinan. Tahun 1982 dilakukan pembukaan lahan dan perataan hutan. Hak Penebangan Hutan yang dimiliki PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, Perawang meliputi pemungutan dan penebangan, pemeliharaan dan perlindungan serta penjualan hasil:

1. HPH (Hak Penebangan Hutan), pembalakan (*Logging*) adalah hak pengusahaan hutan dengan tujuan pemanfaatan kayu (Log) untuk di jual dengan prinsip dan azas lestari yang berkesinambungan.

⁴² Humas PT.IKPP, *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, diakses dari <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>, pada tanggal 20 maret 2022, pukul 15.00.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. HPH Hutan Tanaman Industri adalah hak pengelolaan hutan yang tidak produktif menjadi hutan produktif dengan cara penanaman hutan buatan dari jenis yang mempunyai nilai ekonomi tinggi.

3. Izin pemanfaatan kayu adalah hak untuk pemanfaatan kayu dari suatu wilayah hutan yang akan di konversikan menjadi bentuk lain dalam waktu maksimum 1 tahun.

Sementara itu pengoperasian mesin kertas line 3 di pabrik kertas Tangerang dilakukan disamping persiapan lokasi pabrik Pulp di desa Pinang Kabupaten Siak Sri Indrapura, Provinsi Riau.⁴³

Setahun kemudian pembangunan fisik pabrik *fase* I dimulai di Provinsi Riau. Secara bersamaan dibangun pula fasilitas bongkar muat berupa pelabuhan khusus yang dapat disandari oleh Kapal Samudera dengan bobot mati lebih dari 6000 ton, yang berjarak lebih kurang 1.5 km dari lokasi pabrik di tepi Sungai Siak.

Produksi percobaan pabrik Pulp dilakukan ditandai dengan peresmian pabrik oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto, pada tanggal 24 Mei 1984. Saat itu kapasitas pabrik pulp sulfat yang di kelantang (*Bleached Kraft Pulp*) adalah 75.000 per tahun, sehingga kebutuhan pulp untuk pabrik kertas di Tangerang tidak perlu diimport lagi, melainkan dipenuhi oleh pasokan Pulp dari Provinsi Riau. Pabrik ini merupakan pabrik Pulp Sulfat Kelantang berbahan baku kayu pertama di Indonesia. Pada tahun ini juga dimulai pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) tahap II.

Pada tahun ini PT. Indah Kiat Pulp & Paper sempat mengalami kerugiann disebabkan pengaruh resesi dunia, produksi kualitas masih belum stabil, disamping adanya pengganti-alihan pimpinan dari Bapak Soetopo Jananto kepada Bapak Boediono Jananto, putera pertama beliau.

Pada tahun 1986, hak kepemilikan Indah Kiat dibeli oleh “SINAR MAJU GROUP” yang dipimpin oleh Bapak Eka Cipta Wijaya, dengan pembagian saham :

⁴³ Humas PT.IKPP, *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, diakses dari <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>, pada tanggal 20 maret 2022, pukul 15.00.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. PT. Satria Perkasa Agung: 67%.
2. Chung Hwa Pulp Corp: 23%.
3. Yuen Fong Paper Manufacturing: 10%.

Setahun kemudian merupakan masa transisi dari Bapak Boedianto Jananto kepada Bapak Teguh Ganda Wijaya, putera dari Bapak Eka Cipta Wijaya. Pada tahun ini pula produksi Pulp 300 ton per hari tercapai setelah dilakukan modifikasi fasilitas produksi.

Pembangunan *fase I* pabrik kertas Perawang dimulai tahun 1988 dengan memasang satu line mesin kertas budaya (*wood free printing & writing paper*) yang berkapasitas 150 ton per hari. Adanya pabrik kertas ini menjadikan pabrik kertas Perawang sebagai pabrik Pulp dan Kertas terpadu.⁴⁴

Tahun 1989 dilakukan pembangunan pabrik Pulp *fase II* di Perawang dengan kapasitas 500 ton per hari. Produksi komersil pabrik kertas I ditandai dengan peresmian oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto bertempat di Lokseumawe-Aceh. Kemudian tahun 1990, pembangunan pabrik kertas *fase II* di Pinang Sebatang dimulai dengan pemasangan mesin kertas berkapasitas 500 ton per hari yang merupakan salah satu mesin kertas budaya terbesar di Asia. Produksi percobaan pabrik Pulp *fase II* dilakukan. Perseroan melakukan penjualan saham kepada masyarakat serta koperasi-koperasi dengan pembagian saham :

1. PT. Puri Nusa Eka Persada: 58.23%
2. Chung Hwa Pulp Corp: 19.99%
3. Yuen Fong Yu Paper Manufacturing: 8.69%
4. Masyarakat: 13,09%

Produksi komersial pabrik kertas *fase II* dan pabrik Pulp *fase II* dilakukan tahun 1991 yang ditandai dengan peresmian oleh Presiden Republik Indonesia Bpk. Soeharto di Cikampek Jawa Barat. Sehingga, PT. Indah Kiat Pulp and Paper Corporation merupakan salah satu produsen pulp dan kertas Indonesia yang masuk dalam jajaran 150 besar dunia, dilanjutkan penjualan

⁴⁴ Humas PT.IKPP, *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, diakses dari <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>, pada tanggal 20 maret 2022, pukul 15.00.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

saham tahap II kepada masyarakat dan 22 koperasi dilakukan dengan pembagian saham :

1. PT. Puri Nusa Eka Persada: 54.39%
2. Cung Hwa Pulp Corporation: 19.99%
3. Yuen Fong Yu Paper Manufacturing: 8.69%
4. Masyarakat: 16.93%

Dan proses persiapan pelaksanaan program bapak angkat-anak angkat dilakukan, yaitu merupakan program keterkaitan industri besar dengan industry kecil oleh departemen perindustrian dan pemda Dati I Riau.⁴⁵

Tahun 1992 dimulai persiapan pembangunan *fase II* pabrik pulp. Penguatan anak angkat dilakukan menyangkut industri kerajinan kulit, industri sepatu kulit, kerajinan batik, konveksi pakaian, pengecoran logam, tenun tradisional Siak, cap logam dan lain-lain. Dan setahun kemudian dilakukan pembangunan *fase II* pabrik pulp dimulai (pulp 8) dengan kapasitas 1300 ton perhari dimana uji coba produksi dilakukan pada akhir tahun. Disamping itu PT. Indah Kiat juga turut membantu pemerintah dengan menerima karyawan magang asal timor-timor sebanyak 20 orang berdasarkan Program Department Tenaga Kerja.

Tahun 1994 pabrik pulp *fase III* beroperasi secara komersial, bergabung bersama-sama pabrik pulp I & II untuk menghasilkan pulp yang bernutu tinggi sehingga kapasitasnya dapat ditingkatkan dari 800 ton menjadi 1200 ton perhari. Kemudian pembangunan pabrik pulp fase IV dilakukan pada tahun berikutnya dengan kapasitas 1600 ton per hari, dimana uji coba operasi diwujudkan pada akhir tahun.

Tahun 1997 PT. Indah Kiat Pulp & Paper mendapatkan lagi penghargaan *Zero Accident* (Nihil Kecelakaan) dari Presiden RI, serta mendapat sertifikat ISO 14001. saat itu perusahaan menerima 5 orang tenaga kerja asal timor-timor.

⁴⁵ Humas PT.IKPP, *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, diakses dari <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>, pada tanggal 20 maret 2022, pukul 15.00



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tahun 1998 pembangunan pabrik kertas III dengan kapasitas 1300 ton per hari dicapai dan dimulai pembangunan gedung *Training Centre* dengan biaya senilai 2 Milyar (Sumber: Dokumentasi IKPP Perawang: 2013).

PT. Indah Kiat Pulp & Paper adalah salah satu badan hukum swasta nasional yang dipercaya pemerintah untuk mengusahakan hutan dan Industri hasil hutan dalam bentuk HPH Group :

1. PT. Arara Abadi, luas konsesi +/- 265.000 Ha.
2. PT. Wira Karya Sakti luas konsesi +/- 220.000 Ha.
3. PT Mapala Rabda, luas konsesi +/- 155.000 Ha.
4. PT. Dexter Timber Perkasa Indonesia, luas konsesi +/- 51.000 Ha
5. PT. Murini Timber luas konsesi +/- 116.000 Ha (Sumber: Dokumentasi IKPP Perawang: 2013).

B. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper adalah menjadi perusahaan kertas yang berstandar internasional dengan kualitas kertas yang sangat baik dan bisa bersaing dengan perusahaan kertas lainnya baik dari tingkat domestik maupun internasional.

Sedangkan misi dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper adalah bekerja dengan integritas dan komitmen kepada pelanggan, karyawan dan para pemegang saham dalam waktu yang bersamaan dan memantapkan perhatian kepada pengawasan terhadap kualitas dan performa serta prima dari produk kertas industri PT. Indah Kiat Pulp & Paper.⁴⁶

C. Tujuan Perusahaan

Tujuan yang dimiliki oleh PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Adalah menghasilkan pulp dan produk kertas dengan kualitas sesuai persyaratan secara konsisten, menghasilkan produk-produk dengan harga yang wajar dan bersaing, pengiriman dan pelayanan yang tepat waktu.⁴⁷

⁴⁶ Humas PT.IKPP, *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, diakses dari <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>, pada tanggal 29 maret 2022, pukul 15.00

⁴⁷ Humas PT.IKPP, *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, diakses dari <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>, pada tanggal 29 maret 2022, pukul 15.00



D. Struktur Organisasi

Penerapan strategi yang sukses banyak tergantung kepada struktur organisasi perusahaan, mengkoordinasikan seluruh daya perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Sumber: Dokumentasi IKPP Perawang: 2013).

Suatu organisasi didalam menjalankan segala aktivitasnya harus mengutamakan kerjasama yang baik antar para anggotanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karena melalui kerjasama tersebut akan memungkinkan pengaturan kerja yang efektif dan efisien.

Cara kerja yang efektif dan efisien dapat membuat organisasi bertindak secara tepat dalam mencapai tujuan organisasi memiliki kejelasan dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap anggota organisasi.

Perumusan manajemen dan struktur organisasi sangat penting pada suatu perusahaan, dikarenakan adanya kesadaran para ahli tentang pentingnya manajemen dan struktur organisasi tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

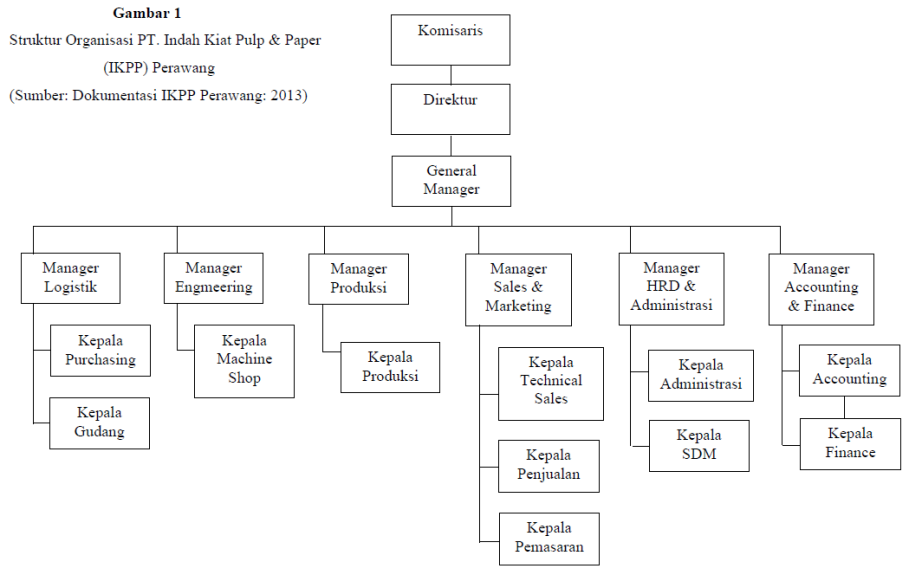
Struktur organisasi banyak jenisnya, tergantung dari keadaan perusahaan. Struktur organisasi dapat memberikan gambaran mengenai baik buruknya mekanisme kerja yang ada di suatu perusahaan, karena struktur yang baik dapat menentukan posisi atau kedudukan dari masing-masing personil, tugas, wewenang, tanggung jawab, arah komunikasi dan pelaksanaan program kerja.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang memiliki 3 lokasi pabrik, yaitu di Tangerang, Serang dan Perawang. Masing-masing pabrik dikepalai oleh Wakil Presiden Direktur yang bertanggung jawab langsung Presiden Direktur di tingkat pusat. Presiden Direktur bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris, sedangkan kekuasaan tertinggi berada ditangan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Bentuk organisasi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang disusun berdasarkan organisasi yang merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas dan kegiatan dalam

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

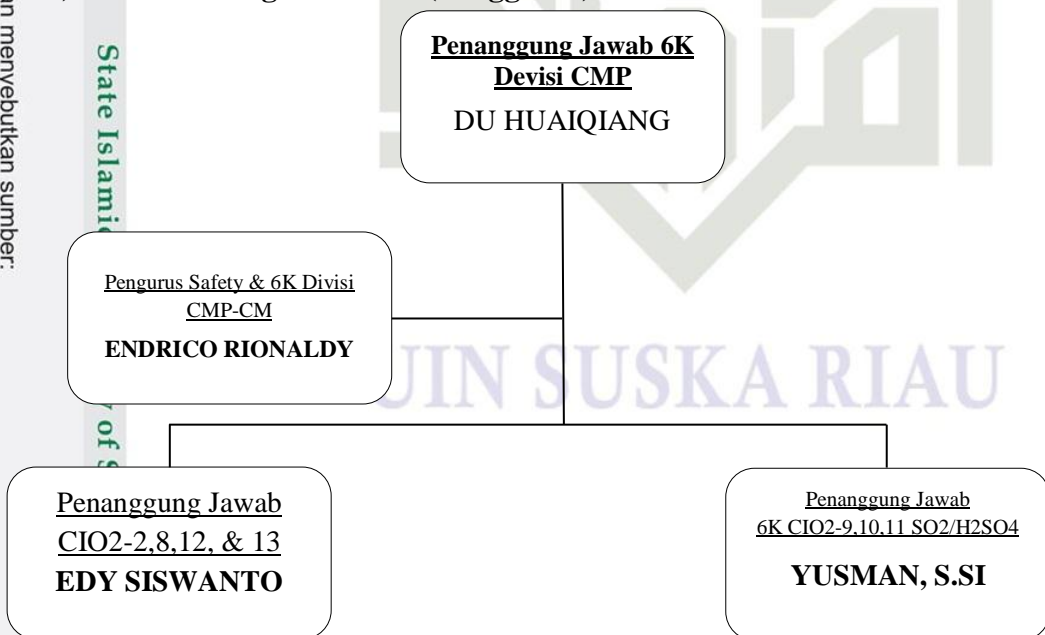


rangka mencapai tujuan perusahaan yang masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab yang jelas. Wakil Presiden Direktur membawahi semua seksi yang berada dilokasi pabrik. Seksi yang terdapat dilokasi pabrik PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Perawang terdiri dari 17 seksi yaitu :



CM Section (Chemical Making)

1) Struktur Organisasi 6K (Penggerak)

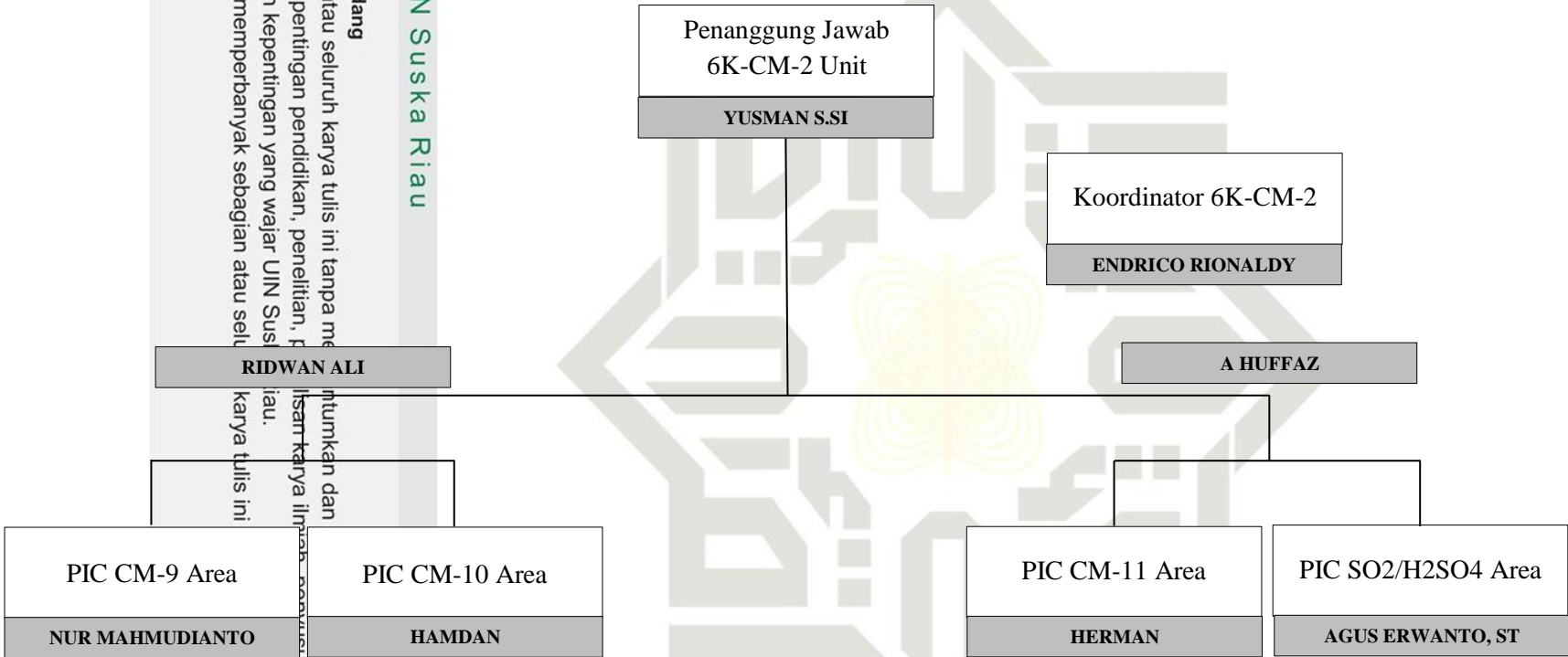


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

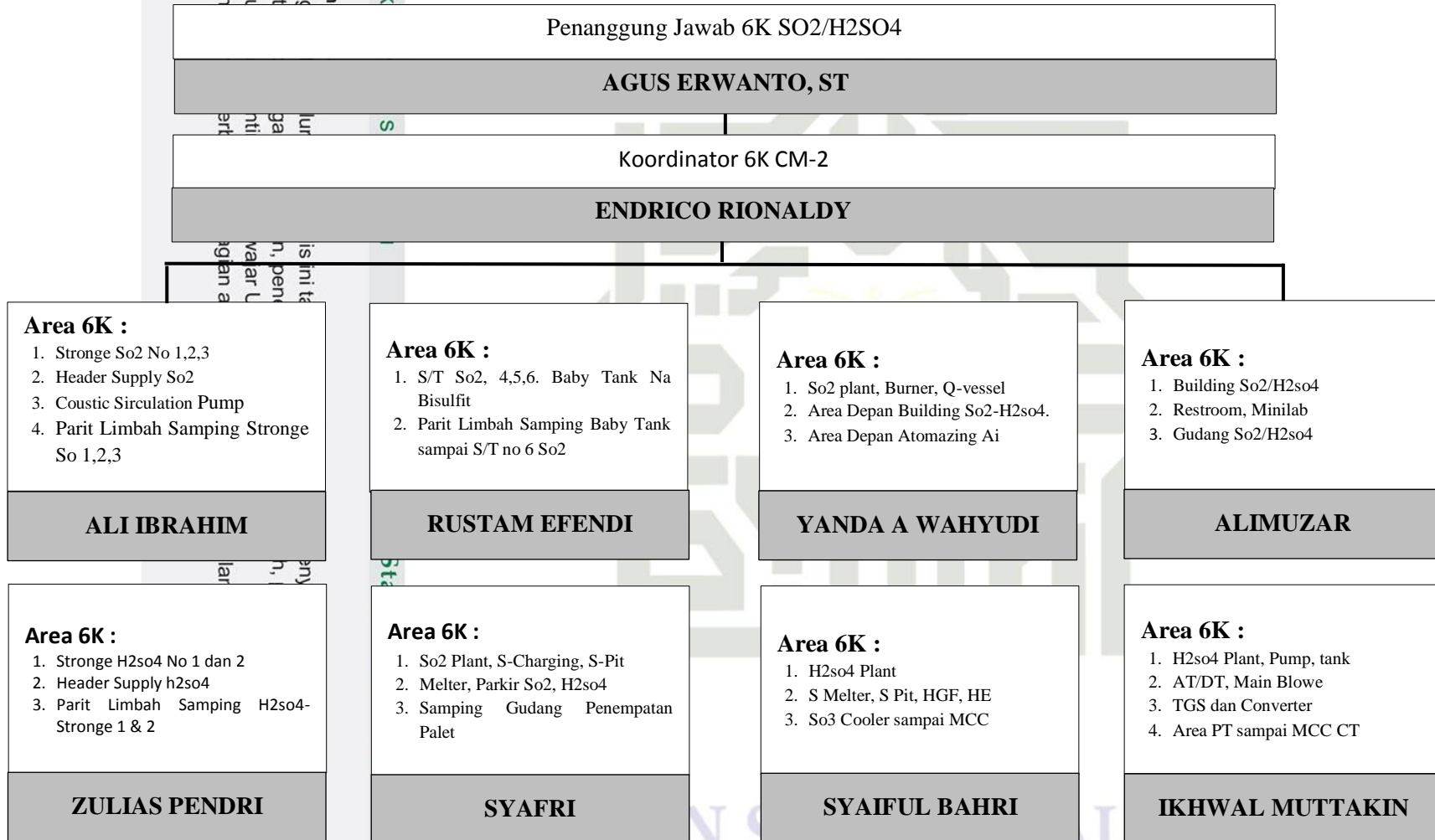
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Penanggung Jawab 6K-CM-2 Unit



3) Penanggung Jawab 6K SO2/H2SO4 Unit



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, teknik memberikan motivasi kepada karyawan yang paling efektif adalah dengan menggunakan teknik memberi inspirasi dan dorongan yang merupakan pola kepemimpinan yang kharismatik. Sedangkan motivasi karyawan jenis paksaan pun masih sedikit digunakan pada kepemimpinan penelitian diatas, karena karyawan diberikan target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepada setia karyawan yang tentunya harus mencapai target dari perusahaan. Dan memberikan tenggat waktu merupakan salah satu dari teknik memberikan motivasi mendesak. Pimpinan dapat membuat bawahan mau bekerja karena keinginan dari dalam dirinya sendiri, dan dan juga bisa dari desakan pimpinan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam memotivasi bawahan dengan berbagai cara atau teknik, yaitu: peranan komunikasi pimpinan yang dengan cara (1) menginspirasi yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri karyawan Chemical Making Section kesediaan berbuat dengan cara yang efektif melalui sesuatu yang diinspirasi dari kepribadian pemimpin, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya, secara sadar atau tidak sadar. (2) Mendorong yaitu dengan merangsang karyawan untuk melakukan apa yang harus dilakukan baik melalui reward, pujian, persetujuan dan bimbingan. Pemimpin Chemical Making Section mencerminkan sifat yang memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapatnya, saran, dan kritikan namun pimpinan Chemical Making Section mampu memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. (3) Mendesak yaitu motivasi mendesak yang bersifat paksaan juga terjadi di Chemical Making Section, karena pemimpin Chemical Making Section memberikan tenggat waktu dan target yang harus dicapai oleh karyawan yang dikerjakan sesuai dengan SOP.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



B. Saran

- Terkait dengan penelitian peneliti mengenai peranan komunikasi pimpinan Chemical Making Section dalam memotivasi kinerja karyawan, saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya bahwa bisa membuat penelitian yang lebih fokus pada komunikasi pimpinan kepada bawahan yang dilihat dari sudut pandang pemimpin itu sendiri.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Comirhardja, Kusnaka. 2002. *Metode Penelitian Sosial (Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arunkunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asri, Hasan. 2001. *Penuntun Penyusunan Rencana Penulisan dan Penulisan Skripsi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Biklen, Robert C Bogdan Sari Knopp. 1982. *Qualitative Research for Education An Introduction to Theories & Metods*. London : Boston London.
- Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Penerbit Rineka.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks
- Elvaianta, Novi, Husni Thamrin dan Bahrum Jamil. 2014. "Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Saksti Anugerah Semesta Medan". *Jurnal Ilmu Administrasi Public*. Vol 2 No 1.
- Erham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. 2014. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyanto dan Siti Noor Hidayati. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai (Variable Antara)". *Jurnal Maksipreneur* Vol. 7 No.2.
- Humas PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang. 2017. *Sejarah Singkat PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang*, <https://humasikpp.blogspot.com/2017/01/sejarah-singkat-pt-indah-kiat-pulp-and.html>. Diakses pada tanggal 25 maret 2022, pukul 15.00.



- Junaidin. 2013. *Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar, Program Studi komunikasi dan Penyiaran Islam*. UIN Alauddin, Makassar.
- Kiryantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Meleoni. 2017. Edisi Revisi Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta : PT Remaja Roakarya.
- Meheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: IKAPI
- Pratiwi , Purnama Ayu dan Evawani Elysa Lubis. 2014 “*Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkinang*”, Jurnal Riset. Volume 2 No. 4.
- Riswandi. 2009. *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta, PT Grasindo.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Avveroes Press
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian Sondang P. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Siagian P. 1999. *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sumilata, Claudia, dkk. 2017. “*Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas*”. Acta Diurna. Volume VI. No. 1.
- Suryabrata, Sumadi. 1995. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



UIN SUSKA RIAU

- Syahbaini, dkk. 2009. *Dasar-Dasar Sosiologi Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- West, Richard dan Lynn H.Turner. 2008. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta : Salemba Humanika
- Widowati. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

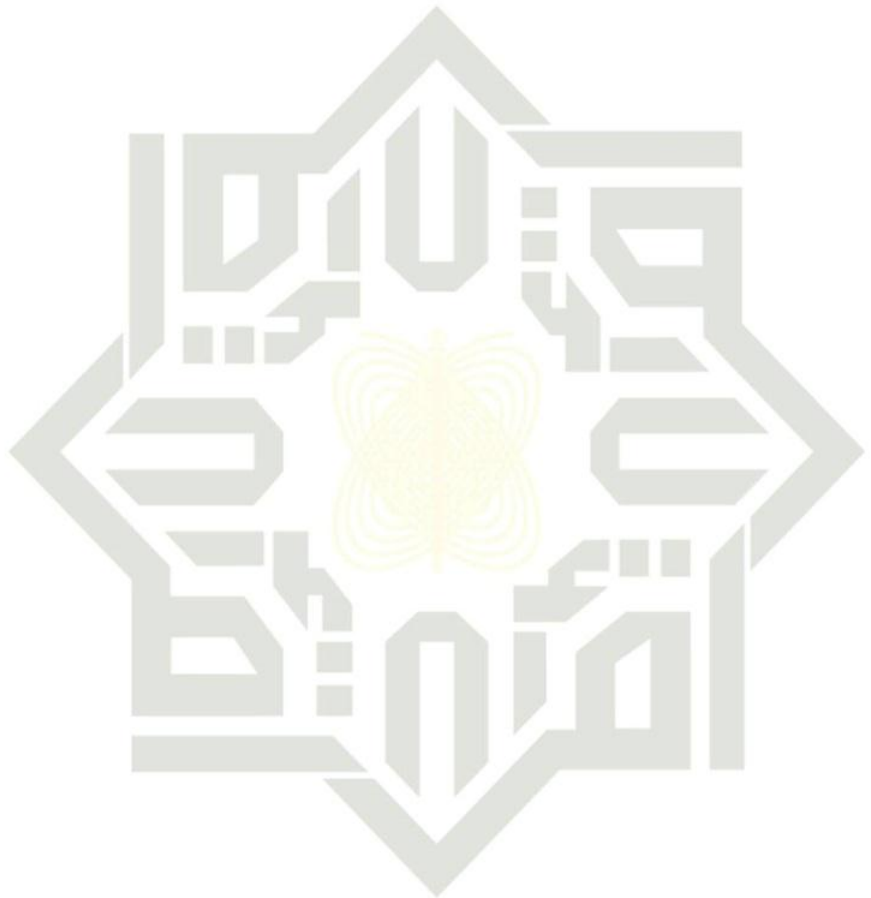
Hak Cipta Ditanggung UIN Suska Riau

1. Dilangit bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Ditanggung UIN Suska Riau

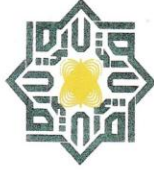
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> email: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3289/Un.04/F.IV/PP.00.9/06/2021 Pekanbaru, 23 juni 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Berkas
Hal : Penunjukan Pembimbing
a.n. **Rifki Pramana Putra**

Kepada Yth.
Hayatullah Kurniadi, M.I.Kom
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat,

Berdasarkan keputusan pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penetapan judul dan pembimbing skripsi mahasiswa a.n. **Rifki Pramana Putra** NIM. 11743101757 dengan judul "**Pengaruh Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Chemical Making Sections Di PT Indah Kiat Pulp And Paper Perawang**" saudara menjadi pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut.

Bimbingan yang saudara berikan meliputi :

- Materi / Isi skripsi
- Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu **6 (enam) bulan**.

Atas kesediaan & perhatian saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,



Dr. Mardin, MA
NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan :

- Ketua Prodi Komunikasi



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : B-661/Un.04/F.IV/PP.00.9/02/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 22 Februari 2022

Kepada Yth,
Kepala PT. Indah Kiat Pulp & Paper
Di

Perawang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: RIFKI PRAMANA PUTRA DEZUEVA
N I M	: 11743101757
Semester	: X (SEPULUH)
Jurusan	: Ilmu Komunikasi
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Chemical Making Section di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang".

Adapun sumber data penelitian adalah :

PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,

Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.