



UIN SUSKA RIAU

No. 6418/KOM-D/SD-S1/2024

**POLA KOMUNIKASI PIMPINAN PT. ORIENTAL PRIMASINERGI
ENGINEERING DALAM MENGUATKAN
KEDISPLINAN KARYAWAN**

© Hak cipta milik U

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau bagian dari karya tersebut 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
Gelara Strata Satu (S1) Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Oleh :

SYAHRENDI EKA PUTRA
NIM. 12040317137

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2024**

State Islamic University of Sultan Sharif 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.

**Pola Komunikasi Pimpinan PT. Oriental Primasinerji Engineering Dalam
Menguatkan Kedisiplinan Karyawan**

Disusun Oleh:

SYAHRENDI EKA PUTRA
NIM.12040317137

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal 17 Januari 2024

Pembimbing,

Rusyda Fauzana, M.Si
NIP. 19840504 201903 2 011

Mengetahui :
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi,

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

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 : Syahrendi Eka Putra
NIM : 12040317137
Judul : Pola Komunikasi Pimpinan PT. Oriental Primasinerji Engineering Dalam Meningkatkan Kedisiplinan

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

Hari : Kamis
Tanggal : 25 Januari 2024

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.



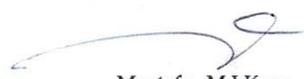
Pekanbaru, 29 Januari 2024
Prof. Dr. Lutfon Rosidi, S.Pd, M.A
NIP.19811118 200901 1 006

Tim Penguji

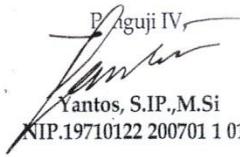
Ketua/ Penguji I,

Sekretaris/ Penguji II,


Firdaus El Hadi, S. Sos., M. Soc.Sc
NIP.19761212 200312 1 004


Mustafa, M.I.Kom
NIP.19810816 202321 1 012


Penguji III,
Dr. Usman, S.Sos, M.I.Kom
NIP.19860526 202321 1 013


Penguji IV,
Yantos, S.IP.,M.Si
NIP.19710122 200701 1 016

- a. Penguitan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguitan 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. 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.



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 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 : Syahrendi Eka Putra
NIM : 12040317137
Judul : Komunikasi Organisasi PT. Oriental Primasinerji Engineering Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 23 Juni 2023

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, 23 Juni 2023

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Mardhiah Rubani, M.Si
NIP. 19790302 200701 2 023

Penguji II,

Julis Suriani, S.I.Kom., M.I.Kom
NIP. 130 417 019



2. Dilarang mengumumkan 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.

Lampiran Surat:

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Syahrendi Eka Putra
NIM : 12040317137
Tempat/ Tgl. Lahir : Duri, 25 Agustus 2002
Fakultas/Pascasarjana : Dakwah Dan Komunikasi
Prodi : Ilmu Komunikasi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* : **Pola Komunikasi Pimpinan PT. Oriental Primasinerji Engineering Dalam Menguatkan Kedisiplinan**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

- Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
- Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
- 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, 29 Januari 2024
Yang membuat pernyataan



SYAHRENDI EKA PUTRA
NIM. 12040317137



- 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.

Pekanbaru, 18 Januari 2024

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 : Syahrendi Eka Putra
NIM : 12040317137
Judul Skripsi : "Pola Komunikasi Pimpinan PT. Oriental Primasinerji Engineering Dalam Menguatkan Kedisiplinan Karyawan"

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,

Rusyda Fauzana, M.Si
NIP. 19840504 201903 2 011

Mengetahui :

Ketua Prodi Ilmu Komunikasi,

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

ABSTRAK

Nama : Syahrendi Eka Putra
Prodi : Ilmu Komunikasi
NIM : 12040317137
Judul : Pola Komunikasi Pimpinan PT.Oriental Primasinerji Engineering Dalam Menguatkan Kedisiplinan

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi 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.

Komunikasi merupakan proses interaksi yang terjadi antarmanusia dalam lingkup dalam hubungan antarpribadi maupun dalam lingkungan organisasi. Dalam suatu organisasi tentunya memiliki pola komunikasi yang digunakan, begitu juga dengan pimpinan PT. Oriental Primasinerji Engineering dalam menguatkan kedisiplinan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi pimpinan dalam menguatkan kedisiplinan karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering. Adapun metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pola komunikasi menurut Joseph A Devitto, dimana terdapat lima pola komunikasi meliputi pola roda, pola lingkaran, pola rantai, pola semua saluran, dan pola Y. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola roda menjadi pola yang terlihat lebih dominan jika dibandingkan dengan pola lainnya, dimana Project Manager yang menjadi pemimpin dan menempati posisi sentral. Pada pola lainnya seperti pola lingkaran terlihat pada kerjasama antar karyawan. Kemudian pada pola rantai terlihat pada situasi tertentu sehingga informasi disampaikan secara berurutan. Dan pola semua saluran terlihat pada saat melakukan rapat rutin ataupun berkomunikasi diluar jam kerja.

Kata kunci : Pola Komunikasi, Pimpinan, Kedisiplinan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian tanpa izin penulisan 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.

ABSTRACT

Name : Syahrendi Eka Putra

Major : Communications Science

Title : **Communication Patterns of PT. Oriental Primasinerigi Engineering's Leadership in Strengthening Employee Discipline**

Communication is an interactive process that occurs between individuals, both in interpersonal relationships and within an organizational environment. In an organization, there are specific communication patterns that are used, including the leadership of PT. Oriental Primasinerigi Engineering in strengthening employee discipline. This study aims to investigate the communication patterns of the leadership in reinforcing employee discipline at PT. Oriental Primasinerigi Engineering. The research method used in this thesis is descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The theoretical framework used in this research is Joseph A. Devitto's communication patterns, which include five patterns: wheel pattern, circle pattern, chain pattern, all-channel pattern, and Y pattern. The findings of this study indicate that the wheel pattern is the most dominant pattern compared to others, with the Project Manager occupying a central position. Other patterns, such as the circle pattern, are observed in the cooperation among employees. The chain pattern is evident in specific situations where information is conveyed sequentially. The all-channel pattern is observed during routine meetings or communication outside working hours.

Keywords : **Communication Patterns, Leadership, Discipline**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan isi 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
UIN Suska Riau
Satelink UIN Suska Riau

Alhamdulillahirobbil‘alamin, segala puji dan syukur kepada Allah Tuhananahu Wata‘ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga menjadi sumber kekuatan utama bagi penulis untuk menuliskan huruf demi huruf dalam skripsi ini. Sholawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada suri utaman umat manusia yakni Nabi Muhammad Shallahu _Alaihi Wasallam yang telah membawa umat manusia keluar dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmupengetahuan dan menjadi contoh dengan berakhlak mulia.

Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “ ***Pola Komunikasi Pimpinan PT.Oriental Primasinergi Engineering Dalam Menguatkan Kedisiplinan*** “ sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) pada jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Mengingat keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan penulis, skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan belum mencapai kata sempurna, namun penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya serta semua pihak yang berkenan memanfaatkannya.

Pada proses penyusunan ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, termasuk dari pihak keluarga khususnya kedua orang tua yang selalu memberi dukungan dan doa. Penulis mengucapkan terima kasih secara langsung dan tidak langsung kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Mas‘ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc.,Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif 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.

5. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA., Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Prof. Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag selaku PLT Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Dr. Muhammad Badri, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak Artis, M.I.Kom selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Ibu Rusyda Fauzana, M.Si selaku pembimbing dalam menyelesaikan skripsi ini, yang telah membimbing dan mengajarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik.
12. Bapak Umar Abdur Rahim SM, S.Sos.I, MA selaku Penasehat Akademik peneliti selama proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
13. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas ilmu yang Bapak dan Ibu berikan, semoga menjadi bekal bagi penulis dan menjadi ladang pahala bagi Bapak dan Ibu sekalian.
14. Kepada seluruh anggota PT. Oriental Primasinerji Engineering yang menjadi informan maupun tidak yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian serta kesediaannya meluangkan waktu untuk penelitian ini.
15. Papa dan Mama tercinta, In Darodji dan Eva Linda yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang

- 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.

tidak pernah berhenti memberikan motivasi, kasih sayang dan do'a dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih untuk selalu berjuang untuk kehidupan penulis.

16. Kepada saudara kandung, Stefanny Hendro dan Sonya Tamara yang selalu memberikan dorongan dan motivasi hingga sampai tahap ini.
17. Kepada keluarga besar H. Zulhaimi dan H.M Darodji yang selalu memberikan support.
18. Kepada sahabat yang telah menjadi keluarga baru, Novita Putri Hermawan, Ahmad Riandy Pito, Annisa Herman, Ananda Nurul, Ahmad Mirza, Thoha Alhamid, dan Dhea Syafitri.
19. Kepada Obor Squad yang telah memberikan semangat dan motivasi terhadap pengerjaan skripsi ini.
20. Kepada teman teman kelompok riset kualitatif yang menjadi sahabat terbaik yang selalu mendukung dan memotivasi selama proses perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini.
21. Kepada teman-teman Public Relations E atas dukungan dan keberamaannya pada masa perkuliahan ini.
22. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah kesulitan apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini adalah pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri. Semoga penelitian skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca, akademisi maupun praktisi dan dapat dijadikan khazanah keilmuan di masa mendatang.

Pekanbaru, 22 Januari 2024
Penulis,

SYAHRENDI EKA PUTRA
NIM.12040317137



DAFTAR ISI

Hak Cipta dan Undang-undang
 1. Dilindungi Undang-undang 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.

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Penegasan Istilah | 6 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.5 Kegunaan Penelitian | 8 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Kajian Terdahulu | 10 |
| 2.2 Landasan Teori | 15 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran | 32 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 33 |
| 3.1 Desain Penelitian | 33 |
| 3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian | 34 |
| 3.3 Sumber Data Penelitian | 35 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| 3.5 Informan Penelitian | 37 |
| 3.6 Validitas Data | 38 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 38 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM | 40 |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 40 |
| 4.2 Visi Dan Misi Perusahaan | 41 |
| 4.3 Struktur Perusahaan Beserta Tugasnya | 41 |
| 4.4 Posisi Dan Tanggung Jawab | 42 |



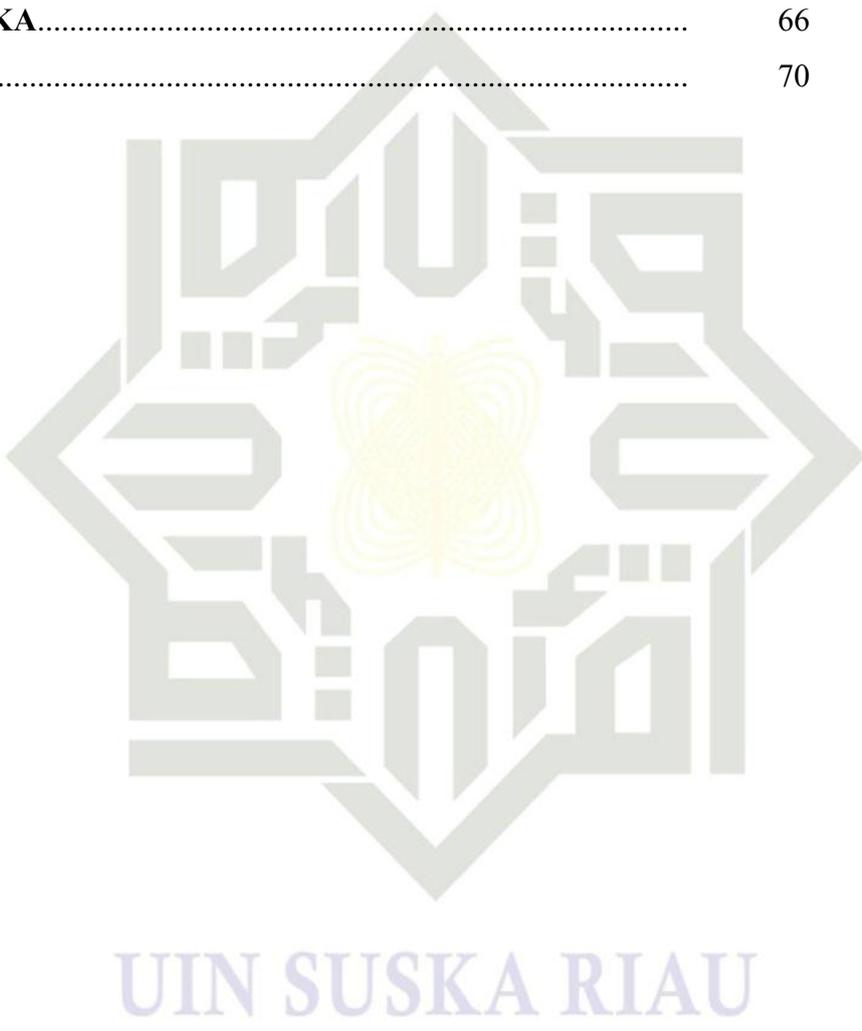
UIN SUSKA RIAU

| | |
|--|-----------|
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 44 |
| 5.1 Hasil Penelitian | 45 |
| 5.2 Pembahasan | 57 |
| BAB VI PENUTUP | 64 |
| 6.1 Kesimpulan | 64 |
| 6.2 Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 66 |
| LAMPIRAN | 70 |

Hak Cipta dan Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengatur dan bertanggung jawab penuh atas kinerja karyawan dan harus mencapai keberhasilan dalam perusahaan. Kualitas ego ganda atau sumber daya manusia yang tinggi diperlukan karena menjadi seorang pemimpin otomatis menjadi pilihan yang lebih berharga daripada karyawannya. Dalam organisasi ataupun perusahaan diperlukan peranan seorang pimpinan yang mampu menyusun strategi dan juga memiliki ketrampilan guna menjadikan organisasi yang fleksibel dan inovatif. Pemimpin yang memumpuni serta dapat menjadi pendobrak dalam sebuah perubahan sekaligus teladan bagi para pegawainya, hingga dapat mendorong mereka untuk menjalankan organisasi tersebut.¹

Organisasi perusahaan adalah wadah atau suatu tempat berkumpulnya beberapa orang yang bekerja sama secara terkendali dan terarah untuk mencapai tujuan tertentu. Biasanya memanfaatkan sumber daya tertentu, seperti keadaan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan juga adanya beberapa sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan tersebut. Orang-orang yang berkumpul dalam suatu perusahaan akan sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sistem yang terkendali dan sumber daya yang rasional serta adanya pemimpin perusahaan yang akan memimpin berfungsinya organisasi secara terencana. Proses komunikasi yang berlangsung dalam suatu perusahaan, khususnya antara pimpinan dan karyawan, merupakan faktor penting dalam menciptakan organisasi yang efektif. Komunikasi yang efektif bergantung pada hubungan pelaporan yang memuaskan berdasarkan atmosfer dan kepercayaan atau iklim organisasi yang positif.²

Dede Mahmudah, 'Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Dalam Organisasi (Communication, Leadership Style and Motivation in Kepemimpinan Efektif)', *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19.2 (2015), 292.

Fanny Anggriawan, 'Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT PERUSAHAAN Listrik Samarinda', *EJournal Ilmu Komunikasi*, 5.4 (2017), 260–74.



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
 Safe Ismail, University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu proses pengambilan keputusan tentang bagaimana mengatur dan mencapai kinerja untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Kepemimpinan adalah seperangkat bagaimana pengaturan dan situasi ditugaskan pada waktu tertentu.³

Tidak dapat disangkal pentingnya komunikasi bagi manusia, begitu juga bagi suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi memegang peran yang vital dalam konteks organisasi atau perusahaan. Dengan terjaganya komunikasi yang efektif, aktivitas perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan lancar; sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat berdampak negatif pada perusahaan atau organisasi. Komunikasi dalam konteks organisasi bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada semua anggotanya.

Pola di dalam kamus besar bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai sebuah sistem atau tata kerja. Istilah sistem pada umumnya merujuk pada susunan atau pilihan berdasarkan fungsinya, di mana individu-individu yang terlibat mendukung pembentukan suatu kesatuan yang utuh. Setiap individu dalam sistem tersebut saling bergantung dan memiliki pengaruh satu sama lain. Pola komunikasi diartikan sebagai struktur atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan informasi dengan cara yang benar, sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Bentuk pola komunikasi ada berbagai bentuk misalnya komunikasi antarpersonal, komunikasi kelompok dan komunikasi lainnya.⁴

Komunikasi merupakan pembagian dan pertukaran ide, informasi, pengetahuan, sikap atau perasaan diantara dua orang atau lebih yang mempunyai dan menggunakan tanda atau symbol yang ada. Salah satu bagian dari komunikasi ialah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap

³Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan, 4(02), 208-215.

⁴Gracia Febrina Lumentut and others, 'Gracia Febrina Lumentut', VI.1 (2017), 9.



muka antara dua orang atau lebih yang kemudian akan bertukar informasi dan bertukar peran dalam satu episode komunikasi.⁵

Berbicara adalah kegiatan pokok yang dilakukan manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat menjalin hubungan satu sama lain dalam berbagai konteks kehidupan sehari-hari, seperti di rumah, tempat kerja, pasar, masyarakat, atau di mana pun mereka berada. Tidak ada individu yang tidak terlibat dalam kegiatan berkomunikasi. Menurut Handoko, dalam "Gaya Komunikasi Organisasi Pimpinan," menjelaskan bahwa komunikasi pimpinan dalam organisasi adalah suatu proses pemindahan pemahaman berupa ide atau informasi dari satu orang ke orang lain.⁶

Setiap pemimpin memiliki pola komunikasi yang unik dalam menggerakkan karyawan dan mengarahkan perusahaan menuju tujuan bersama. Setiap pemimpin akan mengembangkan gaya komunikasinya sendiri. Sebagai inti kekuatan perusahaan, seorang pemimpin perlu mampu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui jalur formal maupun informal. Kemampuan berkomunikasi pemimpin di dalam perusahaan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan kesuksesan kepemimpinannya. Membangun hubungan yang lebih baik di dalam perusahaan dapat dicapai melalui terciptanya komunikasi yang efektif, baik antara pemimpin dan bawahan, antar bawahan, maupun di antara rekan sejawat dalam tingkatan yang sama.⁷

⁵ Liliwari Alo, *Komunikasi Antar Personal* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2011).

⁶ Anggriawan.

⁷ Jurnal Gerbang and others, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN , BUDAYA ORGANISASI DAN (STUDI DI SEKOLAH TINGGI DIBAWAH YAYASAN BANI SALEH) Sri Raharjo Saptono Putro STMIK Bani Saleh , Itasa0607@gmail.Com ABSTRAK Regresi Berganda : Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan The Influence of Leadership , Organizational Behavior , and Communication on the Employee ' s Performance (Study in Colleges Under the Bani Saleh Foundation : Magister Program . Satya Negara Indonesia Bekasi University . 2018 . This Thesis Aims to Find out How the Influence of Organizational Leadership , Organizational Culture and Communication on the Performance of Employees of the Study at the College Under the Bani Saleh Foundation . This Research Is a Quantitative Study , the Variables in This Study Are the Influence of Leadership , Organizational Culture , Communication and Employee Performance . The Sample Questionnaire , the Analysis Used Is Multiple Regression Analysis . The Results Showed That There Was a Positive and Significant Effect on All Employee Performance at the College under the Bani Saleh Foundation) Both Directly and through communication Keywords : Leadership , Organizational Behavior and Communication and The employee ' s Performance' , 9.2 (2019), 75-85.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- ©Hak cipta ini milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan sangat berperan penting bagi perusahaan untuk memajukan dan menjalankan pekerjaan dan program-program yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut, baik mengenai persoalan peraturan maupun kebijakan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan komunikasi merupakan alat yang berfungsi sebagai penghubung serta pembangkit motivasi antar setiap anggota sehingga sebuah perusahaan dapat berjalan maju. Proses komunikasi yang efektif merupakan syarat terbanyaknya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik adalah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud bukan yang diklaim (diakui) oleh seorang pimpinan atau oleh mereka yang akan dipromosikan atau mempromosikan diri duduk pada posisi itu, melainkan kualitas atas dasar pengakuan bawahan.⁸

PT Oriental Primasinerji Engineering adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan di Pekanbaru pada tanggal 29 Februari 2000 dengan bisnis awalnya adalah jasa pelayanan angkutan karyawan dengan bus PT Chevron Pacific Indonesia Duri Riau. Seiring berjalannya waktu perusahaan kemudian mengembangkan bidang usaha pada bidang usaha penyewaan alat-alat berat, perawatan fasilitas produksi (well test service) dan pelayanan wireline/slickline. Seiring berjalannya waktu perusahaan kemudian mengembangkan bidang usaha pada bidang usaha penyewaan alat-alat berat, perawatan fasilitas produksi (well test service) dan pelayanan wireline /slickline.

Salah satu visi dari perusahaan ini adalah Menjadi perusahaan yang terpercaya dalam bidang jasa pelayanan transportasi darat, penyewaan alat-alat berat dan menjadi pilihan utama pelanggan. Pada saat ini perusahaan ini telah menjadi salah satu perusahaan yang berkompeten dibidangnya, dibuktikan dengan beberapa penghargaan dan sertifikat yang didapatkan. Namun pada akhir ini banyak permasalahan yang terjadi karena kurangnya kedisiplinan yang akan mengakibatkan turunnya reputasi perusahaan ini.

⁸Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2014). Komunikasi organisasi pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta untuk meningkatkan pelayanan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 5(1), 31-41.



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

Pimpinan PT. Oriental Primasinerji Engineering harus memiliki komunikasi yang baik untuk menguatkan kedisiplinan karyawannya agar tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh kantor. Pimpinan dalam mengingatkan kedisiplinan kepada karyawannya sangat diperlukan sehingga para karyawan di kantor mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sudah diberikan oleh pimpinan dengan maksimal dan sebaik mungkin. Dalam mengingatkan tentang pentingnya kedisiplinan, pimpinan juga harus memiliki sifat yang tegas dan juga memiliki sifat yang baik kepada karyawannya.

Sama halnya dengan karyawan, pemimpin sangat berperan penting dalam suatu perusahaan guna untuk menjalankan visi dan misi perusahaan. Perusahaan akan maju dan berkembang ketika pimpinan dan karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik dan teratur. Dalam memberikan arahan kepada karyawannya, pimpinan harus memiliki pesan apa yang akan disampaikan, media apa yang akan digunakan, serta bagaimana respon karyawan tersebut saat pimpinan memberikan arahan tentang kedisiplinan. Begitu juga pada perusahaan ini, pimpinan harus memiliki pesan yang baik, sehingga karyawan tidak lagi melanggar peraturan perusahaan.

Didalam perusahaan kedisiplinan adalah suatu yang selalu diperhatikan, guna membantu kelancaran pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Dan juga kedisiplinan ini penting dalam meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dapat menimbulkan konflik dan masalah didalam maupun luar perusahaan.

Permasalahan permasalahan yang terjadi di PT. Oriental Primasinerji Engineering dalam menjalankan tugas pekerjaannya biasanya terjadi karena kurangnya kedisiplinan. Di perusahaan ini selalu mengedepankan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya, antara lain adalah hadir tepat waktu, melanggar Standard Operating Procedure atau disingkat SOP. Dapat juga diartikan bahwa Standar Operasional Prosedur atau disingkat SOP merupakan suatu sistem yang dirancang guna menertibkan, merapikan, dan memudahkan suatu pekerjaan. Namun komunikasi pimpinan yang dilakukan perusahaan ini dinilai



harian bagi semua individu. Keberhasilan komunikasi yang efektif tidak terlepas dari adanya pola komunikasi yang memfasilitasi pemahaman antara komunikator dan komunikan. Pola diartikan sebagai model atau bentuk yang umumnya digunakan untuk menciptakan bagian atau keseluruhan suatu hal, terutama jika hasilnya mencapai suatu bentuk dasar yang dapat diidentifikasi..

2) Kedisiplinan

Soengeng Priyodarminto, SH. dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses” Disiplin didefinisikan sebagai keadaan yang terbentuk melalui serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai seperti Ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan/atau ketertiban..

3) PT. Oriental Primasinerji Enggining

PT Oriental Primasinerji Engineering adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan di pekanbaru pada tanggal 29 Februari 2000 dengan bisnis awalnya adalah jasa pelayanan angkutan karyawan dengan bus PT Chevron Pacific Indonesia Duri Riau. Seiring berjalannya waktu perusahaan kemudian mengembangkan bidang usaha pada bidang usaha penyewaan alat-alat berat, perawatan fasilitas produksi (well test service) dan pelayanan wireline/slickline.

PT Oriental Primasinerji Engineering telah mengembangkan prosedur operasional dan instruksi pekerjaan yang memperinci prosedur standar. Semua karyawan kantor, pegawai dilapangan, subkontraktor dan para tamu diberikan pengetahuan mengenai persyaratan-persyaratan K3L2 sehubungan dengan aktifitas-aktifitas masing-masing dan diharuskan untuk memenuhi semua persyaratan-persyaratan yang berlaku dari sistem tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dituliskan didalam latar belakang yang menjadi permasalahan dipenelitian ini adalah bagaimana pola komunikasi pimpinan PT. Oriental Primasinerji Enggining dalam menguatkan kedisiplinan karyawan ?

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.



1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi pimpinan PT. Oriental Primasinerigi Enggering dalam menguatkan kedisiplinan karyawan

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan manfaat yang berarti hebat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi atau masukan bagi pengembangan ilmu komunikasi dan menambah kajian ilmu komunikasi sehingga menjadi bahan bacaan yang bermanfaat dan memberikan wawasan dan pengetahuan yang luas mengenai Komunikasi Organisasi PT. Oriental Primasinerigi Enggering dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam hal belajar tentang komunikasi organisasi, terutama selama program studi Ilmu Komunikasi.

Bagi PT. Oriental Primasinerigi Enggering

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan karyawan perusahaan menjadi lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini untuk mengetahui secara keseluruhan terhadap penelitian ini, maka penulis lampirkan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka teori dan kerangka pikir yang terdiri dari kajian teori, kajian terdahulu dan kerangka pikir.



UIN SUSKA RIAU

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang terdiri atas jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data atau informan penelitian, teknik pengumpulan data, validasi data dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM (SUBYEK PENELITIAN)

BAB V HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian dan pembahasan

BAB VI PENUTUP

Kesimpulan dan saran

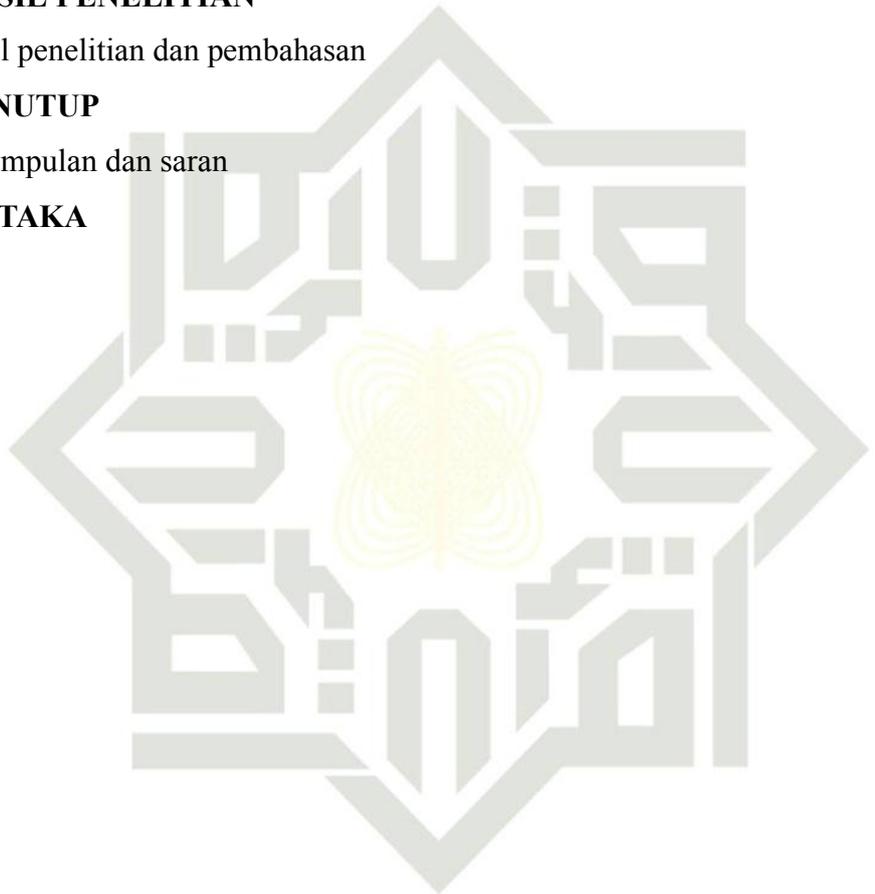
DAFTAR PUSTAKA

© 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.



UIN SUSKA RIAU

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian terdahulu ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Jurnal yang berjudul “POLA KOMUNIKASI PEMIMPIN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANGGOTA DI LPM (LEMBAGA PERS MAHASISWA) INOVASI UNSRAT “ yang diteliti oleh Gracia Febrina lumentut, Julia T. Pantow, Grace J. Waleleng. Hasil penelitian ini adalah Pemimpin Organisasi di LPM Inovasi Unsrat bertujuan memberikan pemahaman kepada anggota sehingga mereka dapat memahami tugas yang diberikan dan mendapatkan motivasi yang meningkatkan semangat kerja. Anggota juga berupaya untuk memahami dan termotivasi agar dapat bekerja secara efektif. Peningkatan motivasi kerja anggota dicapai melalui komunikasi kelompok medium group, yang memudahkan organisasi dan arahan, contohnya komunikasi antarbidang dalam organisasi.⁹

Perbedaan terhadap penelitian ini terletak pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan, persamaannya terletak pada pola komunikasi yang diteliti.

2. Penelitian jurnal dilakukan oleh Adimas Yusuf Prasetyo, Faisal Tomi Saputra, Mochamad Mirza dengan judul Pola Komunikasi Organisasi PT Federal Food Internusa Cikupa Tangerang Dalam Membangun Produktivitas Kerja Karyawan. Pola komunikasi yang digunakan PT Federal Food Internusa salah satunya adalah pola rantai. Pola komunikasi rantai yang diterapkan di PT Federal Food Internusa tampaknya kurang efektif dalam pelaksanaannya. Kekurangan - kekurangan yang telah

⁹Lumentut and others.



- 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.

dibahas, seperti ketidakjelasan, ketidakresponsifan, dan kurangnya struktur dalam sistem komunikasi perusahaan, telah menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa kesulitan dalam menyampaikan masalah dan mendapatkan respon yang memadai. Ini menyebabkan ketidakpuasan, ketidakpastian, dan penurunan motivasi di kalangan karyawan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja.¹⁰

Perbedaan Penelitian ini adalah Perbedaan terhadap penelitian ini terletak pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan, persamaan nya terletak pada pola komunikasi yang diteliti

3. Penelitian Jurnal dilakukan oleh Junaidi, Andi Syahputra, Asmarika, Riska Syafitri, Wismanto, dengan judul Pola Komunikasi Guru dengan Peserta Didik dalam Pembinaan Akhlak di SDIT Uwais Al Qarni Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi guru dan peserta didik ditempat tersebut dalam pembinaan akhlak peserta didik SDIT Uwais al-Qarni Pekanbaru adalah pola komunikasi lisan yang harus dijaga agar yang semua yang keluar dari mulut guru ataupun peserta didik hanya yang baik-baik saja. Dan kata-kata kasar dijauhkan dan diusahakan agar tidak pernah keluar dari lisan salah satu dari keduanya¹¹

Perbedaan dari penelitian ini adalah pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan.

4. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Dzulfikar Mahmud & Aminah Swarnawati judul penelitian ini adalah “Pola Jaringan Komunikasi Organisasi Pada Havara Organizer PT. Havara Ruhama Ramadhani Di Panggerang Selatan “hasil penelitian ini adalah Peranan jaringan komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan ini terdiri dari; opinion leader, gate keepers, cosmopolites, bridge, isolate dan klik. Proses aliran

Adimas Yusuf Prasetyo, Faisal Tomi Saputra, and Mochammad Mirza, ‘Pola Komunikasi Organisasi PT Federal Food Internusa Cikupa Tangerang Dalam Membangun Produktivitas Kerja Karyawan’, 3 (2023), 4142–51.

Pembinaan Akhlak, Uwais Al, and Qarni Pekanbaru, ‘Pola Komunikasi Guru Dengan Peserta Didik Dalam’, 4.3, 1162–68.



- 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.

komunikasi organisasi antara manajemen dan karyawan PT. Havara Ruhama Ramadhani. Aliran komunikasi organisasi terbagi tiga menurut arahnya sesuai dengan garis struktur organisasi, Pertama, komunikasi ke bawah yang selalu dimanfaatkan oleh pimpinan PT. Havara Ruhama Ramadhani untuk menyampaikan instruksi pekerjaan, kedisiplinan, Kedua, Komunikasi ke atas juga diterapkan dalam PT. Havara Ruhama Ramadhani yaitu bawahan menyampaikan laporan hasil pekerjaan mingguan, masalah yang membutuhkan bantuan pimpinan Ketiga, Komunikasi Horizontal juga penting dilakukan oleh PT. Havara Ruhama Ramadhani, saling bertukar informasi antar karyawan agar pekerjaan sesuai dengan target tujuan.¹²

Perbedaan dari penelitian ini adalah pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan sedangkan persamaannya sama meneliti pola komunikasi.

5. Jurnal jurnal Katrini, Rabi'ah, Agus Diannor dengan judul Pola Komunikasi Guru Dan Siswa. Hasil dari penelitian ini adalah cara guru menyampaikan materi kepada siswa dalam pembelajaran dengan komunikasi satu arah dan komunikasi dua arah dan juga guru mempunyai Cara lain guru ialah membuat kesepakatan dengan siswa yaitu melibatkan semua siswa ikut dalam pembuatan perjanjian, memikirkan bersama siswa kesepakatan apa yang akan dibuat dalam meningkatkan belajar siswa.¹³

Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan.

6. Jurnal jurnal penelitian Irawan Wibisno, Aji Bintang Nusantara, dengan judul “ POLA KOMUNIKASI POLITIK GANJAR PRANOWO MELALUI AKUN YOUTUBE @GANJARPRANOWO DALAM MENYIKAPI ISU WADAS ”. Pempunyai persamaan dan perbedaan dengan judul yang penulis angkat. Penelitian ini menemukan di era media

¹² Dzulfikar Mahmud and Aminah Swarnawati, 'Pola Jaringan Komunikasi Organisasi', *Juni*, 4. (2020), 50–60 <<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/perspektif/article/download/6870/427>>.

¹³ Agus Diannor Katrini, Rabi'ah, 'Pola Komunikasi Guru Dan Siswa', 2 (2023).



- 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.

social seperti sekarang ini YouTube menjadi platform yang digandrungi oleh seluruh lapisan masyarakat dunia khususnya Indonesia, Dalam hal ini , YouTube menjadi media yang efektif bagi para politisi. Untuk mempromosikan citra dan pesan politik melalui video. Ganjar Pranowo merupakan salah satu politisi diIndonesia yang mengoptimalkan peran media social dalam mengkampanyekan diri, membentuk citra maupun membangun komunikasi politik kepada masyarakat luas. Ganjar Pranowo memiliki akun Youtube yang mendapatkan 1,31 juta subscriber. Akun YouTube Ganjar menjadi salah satu dari sepuluh akun paling berpengaruh terkait isu Wadas pada 8 – 14 Februari 2022, Menyadari sorotan public kepada dirinya, Ganjar memulai beberapa usaha untuk menyelesaikan permasalahan di Desa Wadas seperti yang diunggah dalam akun pribadi YouTubenya.¹⁴

Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan.

7. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Shaira Kayla, Ferdy, Nina Yuliana dengan judul “ POLA KOMUNIKASI PUSTAKAWAN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA PERPUSTAKAAN DAERAH KOTA CILEGON ” hasil dari penelitian ini adalah pola komunikasi dua arah dan multi arah memberikan peran besar dalam meningkatkan layanan perpustakaan. Pola komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam memberikan layanan perpustakaan yang optimal antara pustakawan dan pengguna. Perpustakaan Daerah Kota Cilegon menerapkan tiga pola komunikasi, yaitu satu arah, dua arah, dan multi arah.¹⁵

Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan.

Irawan Wibisono and Aji Bintang Nusantara, 'POLA KOMUNIKASI POLITIK GANJAR PRANOWOMELALUI AKUN YOUTUBE @GANJARPRANOWO DALAM MENYIKAPI ISU WADAS Irawan', *Intelektiva*, 3.10 (2022), 70–88 <<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/767/584>>.

Shaira Kayla and Ferdy Nina, 'Pola Komunikasi Pustakawan Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Perpustakaan Daerah Kota Cilegon', 2.3 (2023), 50–60.



- 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.

8. Jurnal penelitian dilakukan oleh Lucy Pujasari Supratman (2018) dengan judul “ Pola Komunikasi Organisasi Kepemimpinan Strategis di PT Telkomsel”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi manager menjadi acuan bagi para supervisor divisi dalam mensinergikan pesan pada staf divisi yang mengeksekusi keputusan pimpinan di lapangan. Atmosfir keselarasan pesan dibentuk manager melalui keterbukaan komunikasi untuk tetap mencapai keselarasan visi misi sesuai bentuk penugasan setiap anggota organisasi.¹⁶

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap penelitian ini terletak pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan

9. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Rahmwati dan Murgami Gazali dengan judul “ Pola komunikasi dalam keluarga “ hasil dari penelitian ini adalah Pola Komunikasi dalam keluarga adalah komunikasi yang terjadi diantara orang tua dengan anak-anaknya dan suami dengan istri, dalam berbagai hal sebagai sarana bertukar pikiran, mensosialisasikan nilai-nilai kepribadian orang tua kepada anaknya, dan penyampaian segala persoalan atau keluh kesah dari anak kepada kedua orang tuanya.¹⁷

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap penelitian ini terletak pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan untuk meneliti ini.

10. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Pabundu, Devina Dhea Ramadhana, Maulana Reziyang berjudul “Pola Komunikasi Keluarga dengan Pembentukan Kemandirian Anak”. Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi sangat penting diajarkan kepada anak usia dini guna memudahkan anak dalam mambentuk kemandirian dalam dirinya. Anak sangat mudah dalam merekam apa yang dikatakan oleh orangtua, oleh

Lucy Pujasari Supratman, ‘Pola Komunikasi Organisasi Kepemimpinan Strategis Di PT TelkomSel’, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 16.1 (2018), 31 <<https://doi.org/10.31315/jik.v16i1.2680>>.

Murgami Gazali Rahmawati, ‘POLA KOMUNIKASI KELUARGA’, *Pola Komunikasi Keluarga* 2018, 19.



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.

karena itu pola komunikasi yang baik harus dilakukan guna membantu pertumbuhan anak¹⁸

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap penelitian ini terletak pada objek yang diteliti dan juga teori yang digunakan untuk meneliti ini.

2. Landasan Teoritis

2.2.1 Pola Komunikasi

Menurut R. Wayne Face & Don F. Faules yang diterjemahkan Oleh Deddy Mulyana “ meskipun organisasi formal amat mengandalkan proses berurutan umum untuk menyebarkan informasi, pola khusus aliran informasi berkembang dari kontak antarpersonal yang teratur dan cara-cara rutin pengiriman dan penerimaan pesan. Katz menunjukkan bahwa terdapat keteraturan dalam pola urusan atau kondisi tertentu, yang memerlukan pembatasan dalam komunikasi di antara anggota sistem tersebut. Sifat asli organisasi menunjukkan adanya pembatasan terkait siapa yang dapat berbicara dengan siapa. Burgess mencatat bahwa ciri komunikasi yang khas dalam organisasi adalah bahwa pesan mengalir dengan teratur, memungkinkan kita untuk membahas struktur atau jaringan komunikasi. Ia menyatakan bahwa struktur komunikasi dalam organisasi formal dikendalikan melalui penggunaan sarana tertentu seperti penunjukan otoritas, hubungan kerja, penetapan kantor, dan fungsi komunikasi khusus..¹⁹

Komunikasi diatur untuk mencari metode optimal dalam berinteraksi saat menyampaikan pesan. Meskipun tidak ada metode yang dapat dianggap sebagai yang paling baik secara umum dalam bidang komunikasi, hal ini disebabkan karena informasi dapat disampaikan dengan tujuan yang beragam.

¹⁸ Devina Dhea Pabundu and Maulana Rezi Ramadhana, ‘Pola Komunikasi Keluarga Dengan Pembentukan Kemandirian Anak’, *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7.4 (2023), 4624–46 <<https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i4.5223>>.

¹⁹ Nur Azmi, ‘Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) Di PT BUDIMAN SUBRATA NIAGA PEKANBARU’, 0.



- 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.

Pola komunikasi adalah suatu proses yang disusun untuk menggambarkan hubungan antara unsur-unsur yang tercakup dan kelangsungannya, bertujuan mempermudah pemikiran secara sistematis dan logis. Istilah "pola komunikasi" sering kali diartikan sebagai "model," namun keduanya memiliki makna yang sama, yaitu suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait untuk mencapai tujuan komunikasi.

Pola komunikasi adalah bentuk komunikasi antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara tertentu agar penerima dapat memahami pesan yang disampaikan. De Vito menjelaskan ada dua jenis pola komunikasi, yakni pola komunikasi utama dan pola komunikasi tambahan. Pola komunikasi utama adalah proses pengiriman pesan dari sumber ke penerima, baik secara lisan maupun nonverbal. Sementara pola komunikasi tambahan adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan memanfaatkan media lain yang menggunakan kemajuan teknologi informasi, seperti media sosial, jejaring sosial, dan aplikasi lainnya.²⁰

Komunikasi mampu berjalan secara vertikal atau lateral. Dimensi vertikal dibagi menjadi dua arah, yaitu ke bawah dan ke atas. Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat suatu kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah merupakan komunikasi ke bawah.

Terdapat beberapa unsur komunikasi, diantaranya sebagai berikut.²¹

Sumber

Sumber dapat merujuk pada individu atau kelompok yang berperan sebagai komunikator atau pengirim, yang menyampaikan kontennya

²⁰ Hong Chen and others, 'M 2 -1,2-', *Al Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6.2 (2020), 159 <<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/nyimak>>.

²¹ Melia Windya Yolanda and others, 'Analisis Pola Komunikasi Pimpinan Dan Karyawan Studi Kasus Pada PT Saudara Cipta Sukses Deli Serdang', *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3.1 (2021), 422–26 <<http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/612>>.

kepada komunikan. Komunikator dapat terdiri dari satu orang, beberapa individu, atau bahkan massa.

Pesan

Dalam proses komunikasi, terdapat isi yang disampaikan oleh pengirim, baik melalui interaksi langsung maupun melalui platform media sosial. Pesan tersebut dapat berupa informasi, hiburan, nasihat, atau pengetahuan.

Media

Media yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari pengirim ke penerima dalam komunikasi interpersonal sering dianggap sebagai media pancaindra.

Penerima

Penerima merujuk kepada individu atau target yang menerima pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima pesan diharapkan memberikan respons kepada pengirim pesan agar memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan benar.

e. Efek

Efek ataupun dampak adalah sebuah perubahan dari pemikiran, perasaan, dan tindakan penerima sebelum atau setelah menerima pesan dari sumber.

Umpan Balik

Umpan balik merupakan satu bentuk pengaruh yang berasal dari pengirim pesan. Namun, umpan balik tersebut berasal dari elemen lain seperti pesan dan media.

Lingkungan

Faktor ini dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, melibatkan lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis, dan dimensi waktu..²²

Manajer sering menggunakan pola komunikasi ke bawah untuk berinteraksi dengan bawahannya. Jenis komunikasi ini umumnya

²² Yolanda and others.





- 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.

dipraktikkan oleh pemimpin kelompok dan manajer untuk merumuskan tujuan, memberikan petunjuk pekerjaan, memberi informasi mengenai kebijakan dan prosedur, mengidentifikasi masalah yang perlu perhatian, dan memberikan umpan balik terkait kinerja. Pola komunikasi ini tidak selalu bersifat tatap muka atau langsung, melainkan bisa melibatkan penggunaan surat atau email sebagai contoh.²³

Pola komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Pola komunikasi digunakan untuk memberikan umpan balik ke atas. Pola komunikasi ini membantu manajer memahami persepsi karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Manajer juga mengandalkan pola komunikasi ini untuk menggali ide-ide perbaikan. Sebagai contoh, laporan kinerja yang disiapkan oleh manajer tingkat rendah untuk ditelaah oleh manajer tingkat menengah dan puncak, kotak saran, survei mengenai sikap karyawan, diskusi antara manajer dan bawahan, serta sesi "keluhan" informal di mana karyawan dapat mengidentifikasi dan membahas masalah dengan atasan atau perwakilan manajemen yang lebih tinggi..

Komunikasi lateral terjadi ketika anggota dalam satu kelompok kerja, manajer pada tingkat yang sama, atau personel pada tingkat horizontal yang sama berinteraksi. Jika komunikasi horizontal sering digunakan untuk efisiensi waktu dan koordinasi, komunikasi lateral yang bersifat formal dapat diberikan sanksi.

Pola komunikasi ini, yang terbentuk secara informal, bertujuan untuk memotong hierarki vertikal dan mempercepat tindakan. Evaluasi komunikasi lateral dari perspektif manajemen dapat bervariasi, bisa berdampak baik atau buruk. Keterikatan yang ketat pada struktur vertikal formal untuk setiap komunikasi dapat menghambat efisiensi dan akurasi dalam transfer informasi. Oleh karena itu, pola komunikasi lateral memiliki potensi manfaat.²⁴

Ida Ayu Brahmasari and Paniel Siregar, 'The Influence of Organizational Culture, Situational Leadership and Communication Patterns on Work Discipline and Employee Performance', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7.1 (2009), 238–50.

Brahmasari and Siregar.



- 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 Joseph A. Devito, ada lima pola komunikasi yang biasa digunakan untuk berkomunikasi dalam kelompok kerja yaitu:²⁵

Pola roda, yaitu pola komunikasi yang menggambarkan dari satu sumber untuk kemudian pesan disebarkan kepada yang lain dari sumber tersebut. Pola komunikasi seperti ini biasanya dilakukan oleh sebuah kelompok dimana pemimpin memiliki kontrol penuh terhadap seluruh anggota. Sumber informasi yang didapatkan hanya melalui pemimpin yang menjadi satu-satunya sumber informasi. Dalam pola roda semua komunikasi mengalir melalui satu individu sentral yang biasanya diungkapkan pemimpin kelompok.

Pola huruf Y, sekalipun sumber informasi berasal dari satu sumber, tetapi dalam proses penyebarannya kepada seluruh anggota tidak selalu harus melalui dirinya. Informasi tersebut dapat disebarkan melalui dirinya maupun melalui anggota yang lain. Pola komunikasi yang dilakukan dalam sebuah kelompok dimana pemimpin melakukan delegasi atau pelimpahan wewenang atau kepercayaan kepada Sebagian dari anggota kelompoknya.

- c. Pola rantai, yaitu pola yang menawarkan aliran informasi yang lebih seimbang antar anggota meski dua individu (yang berada di kedua ujung rantai) hanya berinteraksi dengan satu orang lain. Pola ini menganut model hubungan komunikasi garis langsung (komando) tanpa terjadi suatu penyimpangan. Pola komunikasi ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan pemimpin kepada bawahan sangat tinggi atau bahkan pemimpin benar-benar memberikan kewenangan kepada anggotanya untuk menyampaikan informasi, namun setiap anggota hanya dapat menerima dan memberi informasi maksimum dengan dua orang saja. Biasanya berlaku ketika sebuah pekerjaan dalam kelompok lebih bersifat berkesinambungan atau berkelanjutan. Pola komunikasi bersambung ini biasanya berlaku ketika sebuah pekerjaan dalam kelompok lebih bersifat berkelanjutan.

Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi: Teori Dan Studi Kasus* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 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.

d. Pola lingkaran, yaitu pola komunikasi yang dibangun seperti pola berkelanjutan namun lebih bersifat tertutup. Artinya pada akhirnya pemberi pesan akan mengevaluasi hasil-hasil dan implikasi dari pesan pertama yang ia kirimkan dari orang terakhir yang menerima pesan. Pada pola ini semua anggota anggota kelompok dapat berkomunikasi dengan anggota lainnya, tidak mempunyai pemimpin, serta bisa berkomunikasi dengan dua anggota lain disisinya.

Pola menyeluruh, yaitu seluruh anggota dan pemimpin memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pesan atau informasi sebagai bentuk komunikasi yang dilakukan. Pola komunikasi seperti ini biasanya terjadi dalam moment-moment seperti rapat, diskusi, atau juga dalam sebuah kelompok yang bersifat partisipatif. Kelebihan dari pola ini adalah informasi akan diterminimalkan karena setiap orang mendapatkan informasi dari seluruh anggota organisasi. Pola ini yang paling terdesentralisasi memungkinkan terjadinya aliran informasi secara bebas diantara semua anggota kelompok. Semua orang dapat berpartisipasi secara adil. Pola komunikasi sangat bersifat situasional. Penggunaan pola komunikasi dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh jumlah anggotanya.²⁶

Komunikasi memiliki empat peran utama di dalam kelompok atau organisasi, yaitu mengatur, memotivasi, menyampaikan emosi, dan memberikan informasi..

Fungsi komunikasi dalam mengendalikan perilaku anggota dapat terwujud melalui berbagai cara. Setiap anggota memiliki hierarki wewenang dan pedoman formal yang harus diikuti oleh karyawan. Sebagai contoh, apabila karyawan diminta untuk menyampaikan setiap keluhan pekerjaan langsung kepada atasan, sesuai dengan tanggung jawabnya atau kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut berperan dalam fungsi pengendalian.



- 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

2. Komunikasi dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan penjelasan kepada karyawan mengenai tugas yang harus mereka laksanakan, penilaian terhadap kualitas pekerjaan mereka, dan tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang belum mencapai standar. Perumusan tujuan yang jelas, umpan balik terhadap kemajuan menuju tujuan, serta dorongan terhadap perilaku yang diharapkan mendorong motivasi dan memerlukan adanya komunikasi.

Komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar di mana anggota kelompok dapat menyatakan kekecewaan atau kepuasan mereka. Oleh karena itu, komunikasi membantu dalam melepaskan ekspresi emosi dan memenuhi kebutuhan sosial.

4. Komunikasi memiliki peran dalam memfasilitasi pengambilan keputusan dengan memberikan informasi yang diperlukan oleh individu dan kelompok. Ini dilakukan dengan menyampaikan data yang membantu mengidentifikasi serta mengevaluasi berbagai alternatif pilihan..²⁷

Dalam proses berkomunikasi, perlu memperhatikan beberapa arus informasi, yang akan dijelaskan berdasarkan lokasi atau sasaran audiensnya, seperti komunikasi internal, diagonal, dan eksternal.

Komunikasi internal

Komunikasi yang terjadi didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Dalam penerapan komunikasi yang beragam karena menyesuaikan dengan struktur organisasi tersebut. Komunikasi dalam organisasi bisa terjadi diantara orang yang memiliki kepangkatan yang sama, diantara pimpinan dan bawahan, dan lainnya..²⁸

Menurut arah aliran informasi dapat indentifikasi berbagai variasi pola arah penyebaran informasi di suatu organisasi, meliputi pola aliran:

²⁷ H Tamzil Yusuf, 'Terhadap Kinerja Karyawan PT . Komatsu Remanufacturing Asia Plant', 13 (2014), 49–58 <http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi_ejournal_oke_02-04-13-02-20-00.pdf>.

²⁸ Soleh Soemirat, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta, 2016).



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

1. Komunikasi Vertikal (Vertical Communication)

Komunikasi vertikal adalah suatu proses komunikasi yang terlibat antara pihak-pihak yang memiliki struktur hirarki dan tingkat kedudukan yang berbeda. Contohnya termasuk komunikasi antara manajemen dan staf, pimpinan dan bawahan, kepala bagian dan sub bagian, dan sebagainya. Komunikasi vertikal dapat dikelompokkan menjadi dua arah aliran informasi..

Komunikasi vertikal ke bawah (Downward Communication).

Komunikasi ke bawah merujuk pada proses penyampaian informasi dari tingkat atas kepada tingkat bawah, seperti dari pimpinan kepada staf atau dari pejabat kepada pejabat lain yang berada di bawahnya dalam struktur organisasi. Tujuan dari komunikasi ke bawah melibatkan penyampaian informasi, pengendalian dan pengawasan kerja, serta memberikan petunjuk agar staf memahami tugas yang harus dilakukan, metode kerja yang diterapkan, dan lain sebagainya. Menurut Katz dan Kahn dalam buku komunikasi organisasi ada lima jenis yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan :

- a) Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan
- b) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- c) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- d) Informasi mengenai kinerja pegawai
- e) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (Sense of mission).²⁹

Komunikasi vertikal ke atas (Upward communication)

Komunikasi ke atas adalah serangkaian kegiatan penyampaian informasi dari pejabat atau staf yang memiliki posisi lebih rendah dalam hierarki organisasi kepada pejabat atau pimpinan yang memiliki posisi lebih tinggi. Oleh karena itu komunikasi. Misalnya camat kepada bupati. Dari dekan kepada rektor dll.³⁰

²⁹ R. WAYNE PACE DON F. FAULES FAULESS, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Yogyakarta: Remaja Rosdakarya, 2013). Hal 185

³⁰ FAULESS. Hal 189

Wayne Pace dan Don F. Faules, memberikan alasan pentingnya komunikasi ke atas di suatu perkantoran, sebagai berikut:

- 1) Aliran informasi ke atas memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan perkantoran dan mengawasi kegiatan orang lainya.
- 2) Komunikasi ke atas memberitahukan kepada bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima pesan.
- 3) Komunikasi ke atas memungkinkan bahkan mendorong keluh kesan pegawai sehingga atasan dapat mengetahui apa yang telah terjadi.
- 4) Komunikasi menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada perkantoran dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbangkan gagasan serta saran- saran mengenai operasi perkantoran.
- 5) Komunikasi ke atas mengizinkan pimpinan untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah.
- 6) Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam perkantoran.³¹

Pola komunikasi mencakup model dalam proses komunikasi, sehingga dengan adanya berbagai macam model komunikasi dan elemen-elemen dari proses komunikasi, dapat ditemukan pola yang sesuai dan mudah digunakan dalam berkomunikasi. Proses komunikasi adalah serangkaian kegiatan untuk menyampaikan pesan dan menerima umpan balik dari penerima pesan. Dari proses komunikasi ini, akan muncul pola, model, bentuk, dan bagian-bagian kecil yang erat kaitannya dengan proses komunikasi. Berikut proses komunikasi yang sudah masuk dalam kategori pola komunikasi yaitu; pola komunikasi primer, pola komunikasi sekunder, pola komunikasi linear, dan pola komunikasi sirkular.³²

FAULESS. Hal 190

Kalmi Hartati, 'Pola Komunikasi Antara Staf Dan Lurah Di Kantor Kelurahan Perangkat Selatan Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara', *EJournal Ilmu Komunikasi*, 1.2 (2013), 42–23.



- 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.

1. Pola komunikasi primer

Ini adalah suatu proses dimana komunikator menyampaikan pemikiran kepada komunikan menggunakan simbol sebagai media atau saluran. Dalam pola ini, simbol dibagi menjadi dua kategori, yaitu simbol verbal dan simbol nonverbal. Simbol verbal, yang paling umum dan sering digunakan, menggunakan bahasa untuk mengungkapkan pikiran komunikator. Simbol nonverbal mencakup isyarat tubuh, seperti mata, kepala, bibir, tangan, dan jari, serta gambar sebagai lambang komunikasi nonverbal. Dengan memadukan keduanya, proses komunikasi dengan pola ini menjadi lebih efektif. Pola komunikasi ini dinilai sebagai model klasik, karena model ini merupakan model pemula yang dikembangkan oleh Aristoteles. Aristoteles hidup pada masa di mana retorika berkembang pesat sebagai bentuk komunikasi di Yunani. Terutama, keterampilan membuat pidato pembelaan di pengadilan dan tempat-tempat umum yang dihadiri oleh rakyat memperoleh penghargaan yang tinggi bagi orang yang berhasil menyampaikan pesan atau pendapat mereka.

Berdasarkan pengalamannya, Aristoteles mengembangkan ide-ide untuk menyusun model komunikasi yang didasarkan pada tiga elemen utama: komunikator, pesan, dan komunikan.

2. Pola Komunikasi Sekunder.

Pola komunikasi sekunder merujuk pada proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memanfaatkan lambang pada media pertama. Penggunaan media kedua ini dilakukan oleh komunikator ketika sasaran komunikasi berada pada lokasi yang jauh atau memiliki jumlah yang banyak. Seiring berjalannya waktu, proses komunikasi sekunder ini menjadi semakin efektif dan efisien, terutama dengan dukungan teknologi komunikasi yang semakin canggih. Pola komunikasi ini didasari atas model sederhana yang dibuat Aristoteles, sehingga mempengaruhi Harold Lasswell, seorang sarjana politik Amerika yang kemudian membuat model komunikasi yang dikenal dengan formula Lasswell pada tahun



- 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.

1984. Pola Komunikasi antara Staf dan Lurah di Kantor Kel. Perangat.Selatan.

3. Pola Komunikasi Linear

Linear di sini mengandung makna lurus yang berarti perjalanan dari satu titik ke titik lain secara lurus, yang berarti penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan sebagai titik terminal. Jadi dalam proses komunikasi ini biasanya terjadi dalam komunikasi tatap muka (face to face), tetapi juga adakalanya komunikasi bermedia. Dalam proses komunikasi ini pesan yang disampaikan akan efektif apabila ada perencanaan sebelum melaksanakan komunikasi.

4. Pola Komunikasi Sirkular

Secara literal, istilah "sirkular" merujuk pada bentuk bulat, bundar, atau keliling. Dalam konteks proses sirkular, terjadi fenomena umpan balik atau feedback, yang mencakup arus informasi dari komunikan ke komunikator. Umpan balik ini menjadi penentu kunci keberhasilan komunikasi. Dalam pola komunikasi semacam ini, proses komunikasi berlangsung secara berkelanjutan dengan adanya umpan balik antara komunikator dan komunikan.³³

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa Pola Komunikasi adalah suatu proses komunikasi yang efektif yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan suatu hal kepada komunikan agar didapat saling pengertian antara keduanya, sehingga segala informasi atau pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan dipahami.

2.2. Komunikasi Kepemimpinan

Komunikasi dalam konteks kepemimpinan menjadi elemen krusial untuk mencapai kesuksesan tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, baik secara verbal maupun non-verbal. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, memastikan informasi tersampaikan dengan jelas, dan berpotensi meningkatkan kinerja serta pengendalian tugas secara efisien. Dalam

³³Hartati.



- 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.

kerangka organisasi, peran pemimpin bersifat sebagai komunikator. Pemimpin yang efektif cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang mumpuni, sehingga mereka dapat merangsang partisipasi yang lebih aktif dari orang-orang yang dipimpin.³⁴

Komunikasi kepemimpinan adalah proses komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan membimbing bawahan atau anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi kepemimpinan meliputi berbagai bentuk komunikasi, seperti komunikasi organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik untuk membangun hubungan yang kuat dengan bawahan dan anggota organisasi, serta memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas dan diterapkan dengan baik.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi, termasuk perusahaan, lembaga pendidikan, entitas pemerintahan, atau organisasi sosial lainnya, selalu terkait erat dengan peran pemimpin dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi elemen kunci yang menentukan efektivitas dan tingkat produktivitas suatu organisasi. Menurut Harold Kontz, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pengaruh, seni, atau proses untuk memengaruhi orang-orang sehingga mereka secara aktif berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusiasme.³⁵

Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada tugas-tugas yang bersifat sementara atau insidental, seperti memimpin upacara bendera atau paduan suara. Sebaliknya, kepemimpinan lebih mencakup peran seseorang yang memimpin suatu organisasi atau institusi. Dengan demikian, konsep kepemimpinan dalam konteks organisasi melibatkan kemampuan

³⁴ Tentrem Arin, DLL Triapnita Nana, 3. *Komunikasi Organisasi, Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi Dan Etika*, 2021.

³⁵ Naerul Edwin Kiky Aprianto, 'Peran Komunikasi Kepemimpinan Dalam Pengembangan Organisasi Perspektif Islam', *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 4.2 (2017), 263–84 <<https://doi.org/10.24090/ej.v4i2.2016.pp263-284>>.



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.

seseorang yang selaras dengan nilai-nilai ilahi untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain di dalam organisasi, dengan tujuan mendorong kerjasama untuk mencapai tujuan bersama, tanpa memandang perbedaan status antara atasan dan bawahan.³⁶

Pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi sebagai salah satu aspek kunci dalam kemampuan kepemimpinan. Kemampuan ini menjadi penting bagi pemimpin dalam membangun kerjasama, memahami, dan memberi motivasi kepada anggota tim. Pemimpin menggunakan keterampilan komunikasi ini ketika memimpin tim, dengan tujuan memperoleh partisipasi dari anggota timnya serta memberikan arahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.³⁷

2.2.3 Kedisiplinan

Disiplin mencakup tingkat ketaatan terhadap peraturan, baik yang tercatat maupun yang tidak tertulis yang telah ditetapkan. Dalam kerangka kerja, kedisiplinan dianggap sebagai karakteristik yang diinginkan dari setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi. Hal ini dikarenakan, dengan adanya disiplin, organisasi dapat berfungsi secara efisien dan mencapai tujuannya dengan optimal.³⁸

Menurut Ardana, Mujiati, & Wayan “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya”.

Sedangkan menurut Jufrizen “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan

Aprianto.

Syaiful Eko Febrianto, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)’, *JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.2 (2021), 598–609 <<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>>.

Nafrian Kharismadi, Yuni Rosdiana, and Rini Lestari, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PDAM Tirtawening Kota Bandung)’, *Prosiding Akuntansi*, 5.2 (2019).



- 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.

yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Menurut Sumaki, Taroreh, & Soepono “disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.³⁹

Dari beberapa pengertian disiplin kerja dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Asumsinya adalah bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang langsung terhadap sikap dan kebiasaan yang dimiliki oleh para karyawan. Kebiasaan tersebut dapat ditentukan oleh pemimpin melalui iklim atau atmosfer kepemimpinan yang dibangun, serta melalui contoh yang diberikan oleh pemimpin melalui perilaku pribadi mereka. Kualitas disiplin seseorang dalam pekerjaan tidak muncul secara spontan, melainkan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut Ganyag faktor tersebut adalah :

Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku.

Perilaku kedisiplinan atasan, karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan pun akan mengikutinya.

Maulana and others.



- 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. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, atasan yang mampu memberika perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.

Adanya pengawasan kepada karyawan, tugas yang diberikan atasan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.

Adanya reward and punishment. Penerapan reward and punishment akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Besar kecilnya kompensasi, kompensasi sebagai bentuk peduli perusahaan kepada karyawan karena karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima dinilai memadai atau layak⁴⁰

Karena disiplin adalah jenis ketundukan yang terikat kuat pada kendali rasional, maka disiplin itu memenuhi syarat sebagai ketundukan.⁴¹ Penggunaan disiplin kerja ini bermanfaat dalam melatih karyawan untuk mengikuti dan mematuhi aturan, praktik, dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menjaga disiplinnya agar stafnya mengikuti aturannya saat bekerja. Alhasil, operasional akan berjalan lancar, aman, dan sesuai rencana. Selain kehadiran, dimungkinkan untuk mengevaluasi disiplin kerja karyawan.⁴²

Disiplin yang baik pada karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara disiplin yang menurun dapat menjadi hambatan dan melambatkan proses mencapai tujuan perusahaan. Penegakan disiplin perlu dilakukan dengan tegas dalam struktur organisasi perusahaan. Tanpa dukungan dari disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam meraih tujuannya. Oleh karena itu, peran disiplin sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan suatu

⁴⁰ Maulana and others.

⁴¹ Yusuf.

⁴² Diah Pranitasari and Lailani Nabihati, 'Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan', *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7.1 (2019), 32–51.



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.

organisasi dalam mencapai sarannya. Secara lebih spesifik dan umumnya diterapkan, disiplin mencakup langkah-langkah yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang tidak tepat pada karyawan dalam jangka waktu tertentu.⁴³

Manajemen perlu berusaha untuk menerapkan disiplin kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk memahami berbagai jenis disiplin kerja yang dapat berperan sebagai pendukung dalam mencapai sasaran perusahaan tersebut. Menurut Ganyang jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu:

- a. Disiplin Preventif, adalah upaya untuk menumbuh-kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Disiplin Korektif, adalah upaya konkret manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Disiplin Komparatif, adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya”⁴⁴

Kedisiplinan kerja merupakan elemen yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan bertanggung jawab penuh terhadap sanksi jika melanggar peraturan merupakan karakteristik karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang sangat tinggi. Kedisiplinan yang tinggi akan mampu membangun sebuah kinerja yang sangat profesional karena dengan adanya pemahaman tentang peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan merupakan salah satu langkah-langkah yang tepat dalam melaksanakan

⁴³ W Chandra and others, ‘Analisis Kedisiplinan Karyawan Pt. Total Jaya International’, *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4.1 (2020), 124–28.

⁴⁴ Maulana and others.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sebuah kegiatan perusahaan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat di mana seorang karyawan didalam sebuah perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik berupa ruang kantor yang nyaman, lingkungannya yang bersih, penerangan cukup, kebisingan, sirkulasi udara yang baik, dan keamanan.

Pada PT. Oriental Primasinerji Engineering kedisiplinan sangat perlu untuk ditekankan kepada semua karyawan guna memaksimalkan pekerjaan - pekerjaan yang telah ditugaskan kepada setiap masing masing karyawan. Dalam menjalankan tugas sehari hari para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak lepas dari kata disiplin, para karyawan di PT. Oriental Primasinerji Engineering harus mengikuti peraturan dan aturan yang telah menjadi SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah disepakati oleh perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan adalah suatu hal yang sangat penting di jalankan dalam sebuah perusahaan guna memaksimalkan pekerjaan yang telah menjadi tugas perusahaan.

Dalam hal ini pemimpin dari PT. Oriental Primasinerji Engineering seorang project manager membantu para bawahannya atau karyawannya memberikan atau menekankan kedisiplinan yang baik untuk ditaati guna meminimalisir kesalahan ataupun kekurangan dalam melakukan sebuah pekerjaan dan juga sebagai untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan ini.

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



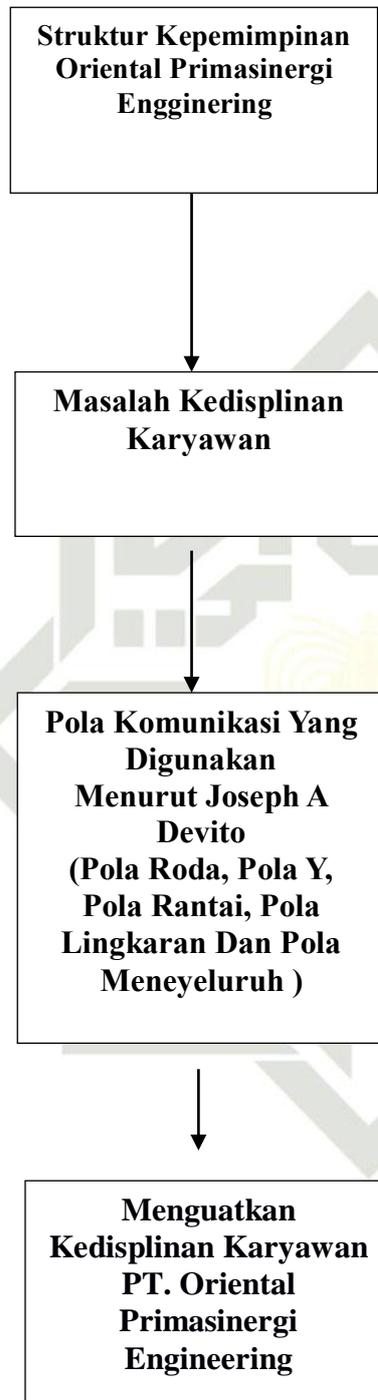
2.3 Kerangka Pemikiran

© 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.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Studi kasus adalah sebuah eksplorasi dari “suatu sistem yang terikat” atau “suatu kasus/beragam kasus” yang dari waktu ke waktu melalui pengumpulan data yang mendalam serta melibatkan berbagai sumber informasi yang “kaya” dalam suatu konteks. Sistem terikat ini dibatasi oleh waktu dan lokasi, sedangkan kasus dapat dianalisis dari berbagai aspek seperti program, peristiwa, aktivitas, atau individu. Dengan kata lain, studi kasus adalah suatu bentuk penelitian di mana peneliti menyelidiki fenomena khusus (kasus) dalam suatu kerangka waktu dan kegiatan tertentu (program, peristiwa, proses, institusi, atau kelompok sosial) serta mengumpulkan informasi secara rinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data selama periode tertentu.⁴⁸

Secara pokok, studi kasus merupakan rangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara mendalam, terinci, dan intensif terhadap suatu program, peristiwa, atau aktivitas. Penelitian ini dapat dilakukan pada tingkat individu, kelompok orang, lembaga, atau organisasi dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam tentang peristiwa tersebut.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti hanya memaparkan situasi atau peristiwa. Tidak mencari hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi.⁴⁹

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan sesuai judul yaitu di kantor PT. Oriental Primasinergi Enggining dijalan Siak, Kecamatan Bathin Salopan, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau, Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan mulai pada bulan Agustus – Desember 2023.

⁴⁸ Qualitative Inquiry research Design, ‘STUDI KASUS (John W . Creswell) Oleh Yani Kusmarni, 1989, 1–12.
⁴⁹ Jalaludin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi* (Malang: PT Remajarosdakarya, 2017).



3.3 Sumber Data Penelitian

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

1. Data Primer

Menurut S. Nasution data primer adalah data yang dapat diperoleh secara langsung dari lapangan atau tempat penelitian.³⁰ Sedangkan Lofland menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, sumber data utamanya adalah kata-kata dan tindakan. Dalam konteks penelitian ini, kata-kata dan tindakan diperoleh dari lapangan melalui wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kampar, serta observasi yang dilakukan oleh penulis.⁵⁰

2. Data Sekunder

Informasi yang diperoleh berasal dari berbagai sumber termasuk bacaan dan sumber lainnya seperti surat pribadi, notulen rapat perkumpulan, serta dokumen resmi dari berbagai perusahaan. Data sekunder juga mencakup majalah, publikasi organisasi, lampiran hasil studi, tesis, hasil survei, studi historis, dan sebagainya. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen yang ada di PT. Oriental Primasinerji Engginering.

4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan kunjungan dan observasi langsung untuk mengamati perubahan dalam fenomena sosial yang sedang berkembang. Berdasarkan pelaksanaan, observasi dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu partisipasi dan observasi non partisipasi:

Observasi partisipasi

Observasi yang dilakukan oleh peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan pengamatan di lapangan, di mana peneliti menjadi bagian dari kelompok yang menjadi objek penelitian.

Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 1988). Hal 44



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. Observasi non partisipasi

Pada observasi ini, peneliti tidak terlibat secara langsung sebagai partisipan atau anggota kelompok yang menjadi objek penelitian.

Dalam observasi non-partisipasi, peneliti melakukan pengamatan dari luar kelompok yang diteliti, tanpa terlibat secara langsung dalam kegiatan yang sedang diamati. Akan tetapi diluar dari bagian yang diteliti yang sesuai dengan permasalahan yang diambil dan diteliti. (foto jurnal dihp)

2. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (in-depth interview), yaitu Metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi tatap muka langsung antara pewawancara dan informan, bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam, disebut sebagai wawancara mendalam. Dalam konteks ini, pewawancara memberikan kebebasan kepada informan untuk memberikan jawaban secara lengkap dan mendalam tanpa adanya kontrol atau respons yang dibatasi.

Wawancara Mendalam (Indepth Interview) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menghadap langsung pada informan untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam.⁵¹

3. Dokumentasi

Dilakukan untuk mendapatkan data yang di perlukan untuk melengkapi data-data penelitian, Adapun pengambilan data di lakukan di PT. Oriental Primasinerji Engginering seperti struktur perusahaan, Kegiatan perusahaan, agenda rapat meeting dan sebagainya.

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan memanfaatkan berbagai dokumen yang dapat memberikan

⁵¹ Akbar Dan Purnomo Setiady Usman, Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996). Hal 73



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, 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.

informasi detail terkait dengan penelitian tersebut. Peneliti berusaha mengumpulkan berbagai jenis informasi yang berkaitan dengan obyek penelitian, termasuk tulisan, gambar, atau karya monumental.

5.1 Informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan informan karyawan dari PT. Oriental Primasinerji Engineering dengan teknik pengambilan informan menggunakan teknik Purposive Sampling.

Purposive sampling⁵² merupakan sebuah metode sampling non random sampling dimana periset memastikan pengutipan ilustrasi melalui metode menentukan identitas spesial yang cocok dengan tujuan riset sehingga diharapkan bisa menanggapi kasus riset. Misalnya hendak dicoba riset tentang mutu santapan, hingga sumber informasinya merupakan orang yang pakar dalam bidang santapan. Bila melaksanakan riset tentang politik hingga yang jadi ilustrasi merupakan orang yang pakar dalam bidang politik. Ilustrasi ini lebih sesuai digunakan buat riset kualitatif ataupun penelitian - penelitian yang tidak melaksanakan generalisasinya.

Pada penelitian ini peneliti akan mengambil informan dari beberapa karyawan di PT. Oriental Primasinerji Engineering antara lain :

1. Project Manager
Bapak Didik Hendro
2. Superintendent
Bapak Suhendra
3. Supervisor
Bapak Agus Salim
4. Driver
Bapak Windra Putra
Bapak Efandi
Bapak Simon P

⁵² I Gede Purnawinadi and Irene Jessica Lintang, 'Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kepatuhan Minum Obat Pasien Hipertensi', *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 6.1 (2020), 35–41.



3.6 Validitas Data

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan validitas data dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah menganalisis jawaban subjek dengan meneliti kebenarannya. Menurut Moleong, triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan melakukan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang diperoleh dengan sumber atau kriteria yang lain diluar data itu, untuk meningkatkan keabsahan data.⁵³ Validitas data dalam penelitian ini dicapai melalui penerapan teknik triangulasi sumber, yaitu mencari kebenaran informasi tertentu dengan memanfaatkan berbagai sumber data. Dalam konteks triangulasi sumber, penting untuk memahami alasan-alasan di balik terjadinya kurangnya kedisiplinan. Dengan teknik pengecekan keabsahan data yang akan dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan mengecek ulang data dengan sumber apakah ada kesesuaian dengan informasi yang didapati.

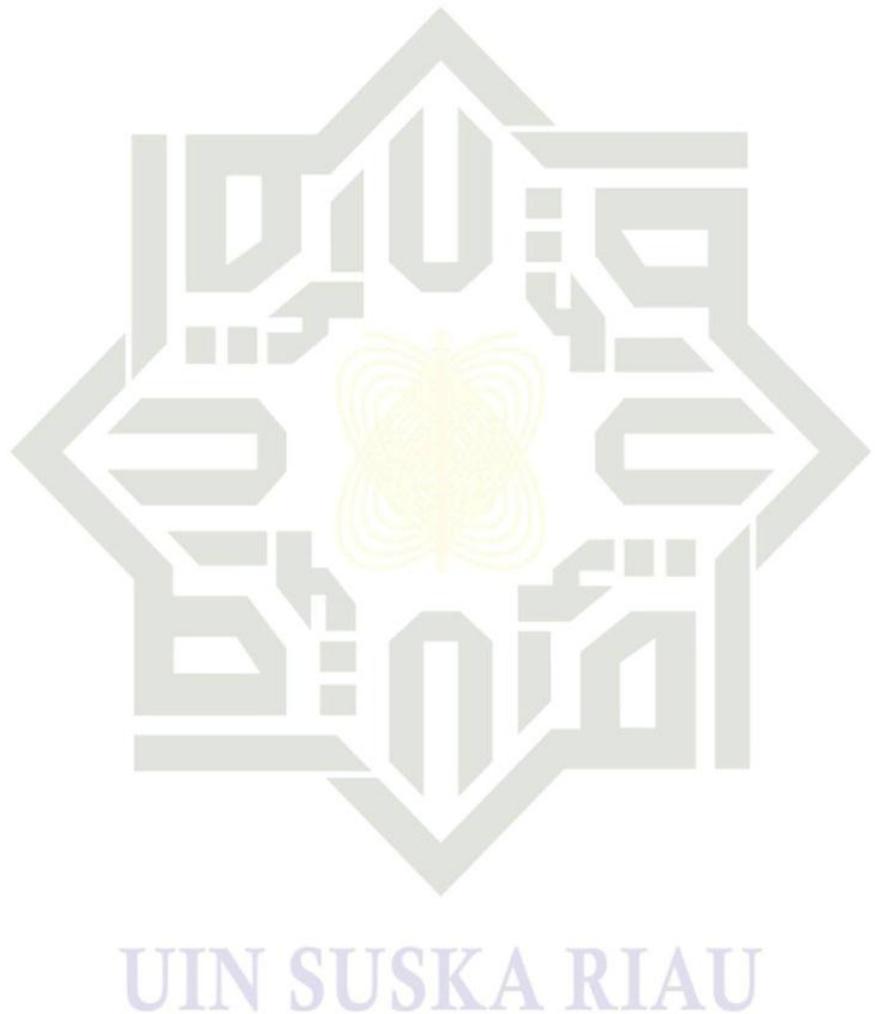
3.7 Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, kemudian dilaksanakan pengolahan data dengan metode kualitatif, setelah itu dianalisis secara kualitatif dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan oleh Lexy J. Moelong berikut :

1. Klasifikasi data, yakni mengelompokkan data sesuai dengan topik pembahasan.
2. Reduksi data, yaitu memeriksa kelengkapan data untuk mencari kembali data yang masih kuraang dan mengesampingkan data yang kurang relevan.
3. Deskripsi data, yaitu menguraikan data secara sistematis sesuai dengan topik pembahasan
4. Menarik kesimpulan, yaitu merangkum uraian-uraian penjelasan ke dalam susunan yang singkat dan padat.

Prof. Dr. Lexy J. Moleong.

Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan, analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode ini mengolah data yang terkumpul berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka, kemudian dijelaskan melalui kalimat sehingga hasil data dapat dipahami dengan maksud dan maknanya.⁵⁴



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

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Orinetal Primasinerigi Engineering didirikan pada tanggal 29 Februari 2000 dan berlokasi di Pekanbaru-Riau.⁵⁵ Data perijinan yang mendasari berdirinya PT. Oriental Primasinerigi Engineering (PT.OPE) salah satunya adalah Keputusan Mentri Kehakiman Dan Hak Asazi Manusia Nomor C-00495HT.01.01.001.THN2001

PT Oriental Primasinerigi Engineering adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan di pekanbaru pada tanggal 29 Februari 2000 dengan bisnis awalnya adalah jasa pelayanan angkutan karyawan dengan bus PT Chevron Pacific Indonesia Duri-Riau. Seiring berjalannya waktu perusahaan kemudian mengembangkan bidang usaha pada bidang usaha penyewaan alat-alat berat, perawatan fasilitas produksi (well test service) dan pelayanan wireline/slickline.

PT Oriental Primasinerigi Engineering memiliki sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja dan lindung lingkungan (“SM K3L2”) yang mana strukturnya dijabarkan didalm manual ini di dan didukung oleh prosedur keselamatan, kesehatan kerja dan lindungan (K3L2).⁵⁶

Sampai pada saat ini total jumlah karyawan perusahaan mencapai kurang lebih 450 orang dengan jumlah proyek yang telah dilayani sekitar 18 proyek. PT. Oriental Primasinerigi Engineering juga tercatat sebagai anggota biasa dikamar dagang dan industry dengan nomor keanggotaan 10401-13000008 dan Assosiasi Perusahaan Pemboran Minyak, Gas dan Panas Bumi Indonesia dengan No.Anggota 1.500/KTA/APMI/2013.

PT Oriental Primasinerigi Engineering telah mengembangkan prosedur operasional dan instruksi pekerjaan yang memperinci prosedur standar. Semua karyawan kantor, pegawai dilapangan, subkontraktor dan para tamu

Indonetwork, ‘PT. ORIENTAL PRIMASINERIGI ENGINEERING’
<<https://orientalprimasinerigi.indonetwork.co.id/info>>.

Budi Sutanto, *PT. Oriental Primasinerigi Engginering*.

diberikan pengetahuan mengenai persyaratan-persyaratan K3L2 sehubungan dengan aktifitas-aktifitas masing-masing dan diharuskan untuk memenuhi semua persyaratan-persyaratan yang berlaku dari sistem tersebut.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan yang terpercaya dalam bidang jasa pelayanan transportasi darat, penyewaan alat-alat berat dan menjadi pilihan utama pelanggan⁵⁷.

2. Misi Perusahaan

- a. Menyelenggarakan bisnis usahanya secara profesional dengan prinsip good Corporate memberikan nilai yang optimal bagi pemegang saham.
- b. Memberiakan layanan yang memuaskan bagi pelanggan
- c. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan sejahtera.
- d. Menjalankan usahanya dengan aman dan selamat.

2.3 Struktur Perusahaan Beserta Tugasnya

1. Project Manager

- a. Menyetujui permintaan order material
- b. Atau menentukan vendor yang memenuhi kualifikasi

2. Superintendent

- a. Mengkoordinir pekerjaan di lapangan
- b. Memastikan pelaksanaan sesuai dengan kontrak

3. Supervisor

- a. Memonitor agar pekerjaan yang dilakukan sesuai oleh arahan pemimpin
- b. Memastikan pekerjaan anggota sesuai aturan dan sop yang berlaku

4. Foreman

- a. Memimpin kru yang terlibat

Sutanto.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Mengatur dan mengawasi kegiatan yang dikerjakan

5. **Dispatcher**

Mengelola pergerakan armada kendaraan yang bekerja

6. **Bus Crew**

Membawa karyawan dari tempat penjemputan ke tempat pekerjaan yang akan dikerjakan.

7. **Driver/Karyawan**

Melaksanakan tugas sesuai arahan pimpinan dan sop yang telah ditetapkan.

4.4 **Posisi Dan Tanggung Jawab**

Pimpinan / Direktur

Direktur memiliki tanggung jawab untuk menjamin bahwa ada kebijakan K3L yang efektif, sasaran jelas dibuat, kebijakan dilaksanakan, diawasi dan pelaksanaannya dinilai, sumber-sumber tersedia

Superintendent dan Supervisor

Seluruh superintendent dan supervisor bertanggung jawab dalam menjamin bahwa semua kegiatan dibawah pengawasan mereka dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dari program K3L dan bahwa sasarannya tercapai lebih khusus lagi tanggung jawab manajer adalah

- a. Memastikan bahwa setiap karyawan mengerti dan mengetahui program dan kebijakan PT Oriental Primasinergi Engineering
- b. Mendemonstrasikan melalui contoh dan komitmen kepedulian terhadap K3L2
- c. Memberikan prioritas yang memadai untuk keselamatan dalam semua area kerja
- d. Menjamin bahwa praktek kerja aman dan perlindungan lingkungan dapat diandalkan dan hal tersebut sesuai dengan prosedur-prosedur standar
- e. Menjamin bahwa langkah-langkah pengukuran yang efektif diambil untuk menghapus kondisi dan cara kerja yang berbahaya
- f. Menetapkan tujuan/program tahunan bagi pelaksanaan K3L2 termasuk penyempurnaan kegiatan dan proyek khusus

- g. Menjamin bahwa karyawan cukup terlatih untuk melaksanakan kerja dengan aman
- h. Menjalankan inspeksi periodik dan diskusi dengan karyawan yang tepat untuk menjamin bahwa tempat kerja dan latihan-latihan aman dan baik bagi lingkungan
- i. Menjamin bahwa setiap kasus dan masing-masing cedera atau sakit dalam kerja atau kegagalan atau kerusakan alat, kecelakaan yang hampir terjadi atau kejadian terulang yang berbahaya dilaporkan dan diselidiki.
- j. Menjamin bahwa subkontraktor yang dipilih sesuai dengan standar keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (K3L2) PT Oriental Primasinerji Engineering.

Karyawan

- a. Mengerti dan memahami program-program dan kebijakan K3L2 PT Oriental Primasinerji Engineering
- b. Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan
- c. Bekerja sama dengan semua tingkat pengawasan dan manajemen yang berhubungan dengan masalah K3L2 termasuk pemakaian alat pelindung diri yang diperlukan
- d. Melaporkan kepada jajaran pengawas setiap kejadian yang dapat menyebabkan cedera, sakit, kerusakan property, kesalahan fungsi, kecelakaan yang hampir terjadi, dan kejadina yang berbahaya.

- 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 VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

PT. Oriental Primasinerji Engineering adalah salah satu terkemuka dalam usaha jasa transportasi . Dalam pelaksanaannya sebagai perusahaan yang diandalkan di kota duri khususnya, PT. Oriental Primasinerji Engineering harus memberikan service yang maksimal kepada para perusahaan yang mengandalkan jasanya. Kinerja kedisiplinan perusahaan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Karena kedisiplinan menjadi faktor penting dalam kelancaran menjalankan tugas yang dikerjakan.

Hal itu disebabkan karena karaywan perusahaan berhubungan adalah sosok yang sangat penting dalam melaksanakan tugas. Apabila kualitas kedisiplinan karyawan perusahaan tidak baik, maka itu sangat berpengaruh terhadap citra dari perusahaan dan dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Setelah dilakukan observasi, peneliti menemukan bahwa kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya masih dianggap kurang baik. Hal itu bisa dilihat dari kurangnya kedisiplinan hadir, ataupun mengendarai kendaraan yang tidak sesuai sop yang ditetapkan sehingga berdampak pada waktu kontak pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan perusahaan kurang memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan masing masing karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi yang dapat menguatkan kediplinan di PT. Oriental Primasinerji Engineering menggunakan Pola Komunikasi Roda. Hal itu sesuai dengan yang dikemukakan oleh Joseph A. Davito mengenai salah satu pola komunikasi tentang suatu organisasi yaitu pola komunikasi Roda.

Setelah mengetahui tentang pola komunikasi yang dilakukan oleh PT. Oriental Primasinerji Engineering, peneliti dapat menyimpulkan bahwa memang sebaiknya didalam suatu organisasi seyogyanya menggunakan satu



- UIN SUSKA RIAU
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pola yang dijadikan acuan dasar dalam menjaga pola berkomunikasi agar lebih efektif. Sebagai perusahaan transportasi, PT. Oriental Primasinerigi Engineering mengharapkan hadirnya kedisiplinan yang kuat untuk menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa pola komunikasi yang cocok digunakan oleh PT. Oriental Primasinerigi Engineering dalam menguatkan kedisiplinan adalah pola komunikasi Roda, dimana komunikasi dapat berjalan langsung oleh pemimpin kepada bawahannya yang diharapkan dapat menguatkan kedisiplinan terhadap bawahannya.

2.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- Diharapkan dari penelitian yang telah dilakukan, bahwa pola komunikasi antara pimpinan dan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kelancaran tugas dalam perusahaan ini, baik itu latar belakang, karakter, sikap, serta sifat pimpinan dan bawahan sehingga dapat berkomunikasi dengan efektif dan mencapai tujuan bersama.
- Diharapkan dari penelitian ini, bahwa semua hambatan yang ada dan yang pernah terjadi mengenai kurang kuatnya kedisiplinan dapat menjadi pembelajaran untuk kemajuan dan pengembangan di perusahaan ke depannya.
- Saran penulis kepada mahasiswa yang akan mengadakan penelitian tentang pola komunikasi agar membaca hasil-hasil penelitian yang pernah diteliti sebelumnya. Hal ini dapat membantu dalam mengolah dan menganalisa data yang akan dilakukan.

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.

Foundation: Magister Program . Satya Negara Indonesia Bekasi University . 2018 . This Thesis Aims to Find out How the Influence of Organizational Leadership , Organizational Culture and Communication on the Performance of Employees of the Study at the College Under the Bani Saleh Foundation . This Research Is a Quantitative Study , the Variables in This Study Are the Influence of Leadership , Organizational Culture , Communication and Employee Performance . The Sample Questionnaire , the Analysis Used Is Multiple Regression Analysis . The Results Showed That There Was a Positive and Significant Effect on All Employee Performance at the College under the Bani Saleh Foundation) Both Directly and through Communication Keywords: Leadership , Organizational Behavior and Communicat Ion and The Employee ' s Performance', 9.2 (2019), 75–85

Indriyani, 'Pola Komunikasi Organisasi Di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar', *Universitas Muhammadiyah Makasar*, 2020

Skandar, Dedy, 'Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Kerja Pegawai', *PERSEPSI: Communication Journal*, 4.1 (2021), 31–42 <<https://doi.org/10.30596/persepsi.v>>

Halaludin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi* (Malang: PT Remajarosdakarya, 2017)

Kalesaran, Oktaviani Margareta Katuuk Nourma Mewengkang Edmon R., 'Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica Oleh: Oktaviani Margareta Katuuk Nourma Mewengkang Edmon R. Kalesaran Email : Margaretaquich@gmail.Com Abstrak', *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica Oleh: Oktaviani Margareta Katuuk Nourma Mewengkang Edmon R. Kalesaran Email : Margaretaquich@gmail.Com Abstrak*, V.5 (2016), 1–10

Harismadi, Nafrian, Yuni Rosdiana, and Rini Lestari, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PDAM Tirtawening Kota Bandung)', *Prosiding Akuntansi*, 5.2 (2019)

Kuswano, Engkus, 'Efektivitas Komunikasi Organisasi', *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2.1 (2001), 55–61

Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remajarosdakarya, 2000)

Mariati, 'Kuesioner Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sinjai [Tesis]', 2017, 156

Masmuni Abdullah, *Komunikasi Organisasi Dalam Prespektif Teori Dan Praktek* (Malang: UMM Press, 2008)



2. Dilarang mengemukakan 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.

- Maulana, Ichsan, Zainal Ruma, Chalid Imran Musa, Uhud Darmawan Natsir, and Service Solution, 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus PT . Hadji Kalla', 2.5 (2022), 166–76
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 1988)
- Mulawarman, Krisna, and Yeni Rosilawati, 'Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan', *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 5.1 (2014), 31 <<https://doi.org/10.30659/jikm.5.1.31-41>>
- Nurhitasari, Diah, and Laiilani Nabihati, 'Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan', *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7.1 (2019), 32–51
- Rizki, Amalia, and Sandi Eka Suprajang, 'Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. Retrieved From, 2.1 (2017), 49–56 <<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>>
- Rizki, Niki Ade, 'Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pencapaian Integritas Pegawai Pt Pln (Persero) Rayon Sipirok Kabupaten Tapanuli Selatan', 2018
- Saleh, Muwafiq, *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016)
- Sari, Roro Anggar, 'Gaya Kepemimpinan , Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Hubungannya Dengan Kinerja Aparatur Pemerintahan Kantor Camat Kaliwates Jember'
- Satria Putra Dwi Pamungkas, 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta', 6 (2016)
- Siregar, Robert Tua, Ujang Enas, Debi Eka Putri, Imanuddin Hasbi, Athik Hidayatul Ummah, Opan Arifuddin, and others, *Komunikasi Organisasi, Widina Bhakti Persada Bandung*, 2021
- Soemirat, Soleh, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta, 2016)
- Studi, Program, Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, and Universitas Diponegoro, 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)', 2008
- Supratman, Lucy Pujasari, 'Pola Komunikasi Organisasi Kepemimpinan Strategis Di PT TelkomSel', *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 16.1 (2018), 31 <<https://doi.org/10.31315/jik.v16i1.2680>>



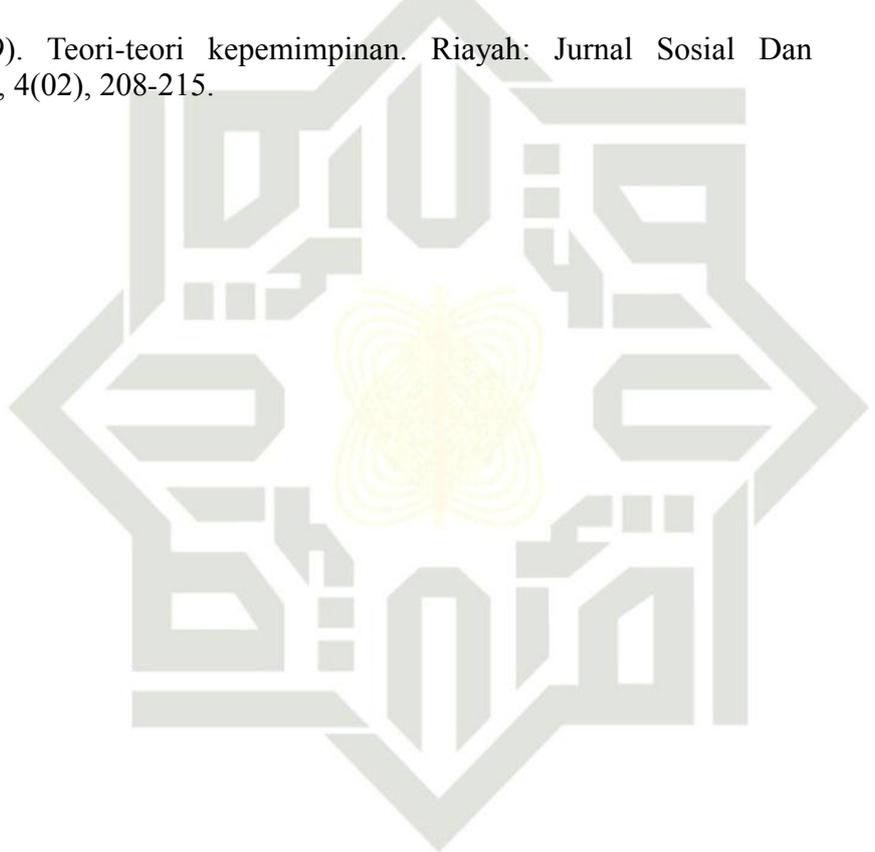
UIN SUSKA RIAU

Usman, Husaini, Akbar Dan Purnomo Setiady, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996)

- Wulandari, Wulandari, Rusdinal Rusdinal, and Nurhizrah Gistituati, 'Analisis Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3.5 (2021), 2911-18
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/993>
- Ufuf, H Tamzil, 'Terhadap Kinerja Karyawan PT . Komatsu Remanufacturing Asia Plant', 10.1 (2014), 49-58 <[http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi_ejournal_oke_\(02-07-13-02-20-00\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi_ejournal_oke_(02-07-13-02-20-00).pdf)>
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.

HAK Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1.

© Hak c

Hak Cipta Diminungri, Uinuarig-Uinuarig

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.

DOKUMENTASI PENELITIAN

Gambar 1



Peneliti melakukan wawancara pada bulan November dengan Project Manager Bapak Didik Hendro PT. Oriental Primasinerji Engineering

Gambar 2



Peneliti melakukan wawancara pada bulan November dengan Superintendent Bapak Suhendra PT. Oriental Primasinerji Engineering

rif Kasim Riau

Gambar 3



Peneliti melakukan wawancara pada bulan November dengan Supervisor Bapak Agus Salim PT. Oriental Primasinerji Engineering

Gambar 4



Peneliti melakukan wawancara pada bulan November – Desember kepada Driver Bapak Windra Putra, Efandi Dan Simon P PT. Oriental Primasinerji Engineering

- 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.

Gambar 5



Gambar 6



Dokumentasi pimpinan bapak Didik Hendrio yang memberikan komunikasi langsung kepada driver pada bulan Januari

- 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.

Gambar 7



Dokumentasi meeting yang dilakukan oleh pimpinan bapak Didik Hendro kepada Supervisor Dan Driver pada bulan Desember



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau 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.



Lampiran 2.

TRANSKIP WAWANCARA

Sudah berapa lama bapak bekerja disini ? Dan apa posisinya ?

Bagaimana komunikasi yang terjadi diperusahaan ini ?

Bagaimana informasi dari pimpinan bisa akhirnya sampai kepada bapak, melalui apa, dan apakah diwakilkan oleh bawahannya ?

Jika pimpinan (project manager) tidak hadir dalam suatu pertemuan/meeting, apakah ada yang menggantikan ?

Dalam melakukan pekerjaan, apakah bisa terjadi sebuah komunikasi yang berisi tentang diluar pekerjaan ? (misalnya permasalahan pribadi)

Apakah pimpinan (project manager) bisa langsung berkomunikasi dengan bapak ?

Apakah bapak bisa langsung berkomunikasi dengan pimpinan (project manager) tanpa perantara ?

Apakah perusahaan memiliki jadwal meeting yang teratur ?

Apakah jika diluar pekerjaan, pimpinan bisa melakukan komunikasi baik itu secara langsung maupun dengan media ?

10. Apa menurut bapak selaku pimpinan, komunikasi seperti apa yang dapat mengubah ketidak disiplin karyawan ?

11. Apa alasan bapak menggunakan komunikasi tersebut ?

12. Menurut bapak apakah komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan sebaliknya, sudah baik ?

13. Bagaimana feedback yang dilakukan oleh karyawan dari komunikasi yang bapak lakukan ?

14. Apa responnya apakah langsung atau tidak ?

15. Apakah bapak selaku pimpinan pernah memberikan sanksi kepada karyawan ?

16. Menurut bapak masih adakah karayawan yang tidak disiplin ? (waktu kerja dan sop berkendara)

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:
- 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.