



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.

NOMOR SKRIPSI

6636/KOM-D/SD-S1/2024

**POLA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN RS
PRIMA PEKANBARU**



SKRIPSI

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

Oleh :

ANGGIE NELIS RONALITA LUBIS

NIM. 12040326314

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



HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

**POLA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN RS PRIMA PEKANBARU**

Disusun Oleh:

ANGGIE NELIS RONALITA LUBIS

NIM. 12040326314

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 15 Mei 2024

Pembimbing,

Dra. Atjih Sukaesih, M.Si

NIP. 1969111819960320011

Mengetahui,

Ketua Prodi Ilmu Komunikasi

Dr. Muhammad Badri, M.Si

NIP. 19810313 201101 1 004

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.



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 : Anggie Nelis Ronalita Lubis
NIM : 12040326314
Judul : Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru

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

Hari : Jum'at
Tanggal : 31 Mei 2024

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

Pekanbaru, 31 Mei 2024



Dr. Imros Rosidi, S.Pd, M.A
NIP.19814118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I,

Sekretaris/ Penguji II,

Firdaus El Hadi, M.Sos, Sc
NIP.19761212 200701 1 016

Assyari Abdullah, M.I.Kom
NIP.19860510 202321 1 026

Penguji III,

Penguji IV

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

Darmawati, M.I.Kom
NIP. 19920512 202321 2 048



Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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: lain-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 : Angie Nelis Ronalita Lubis
NIM : 12040326314
Judul : Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru

Telah Diseminarkan Pada

Hari : Jum'at
Tanggal : 09 Juni 2023

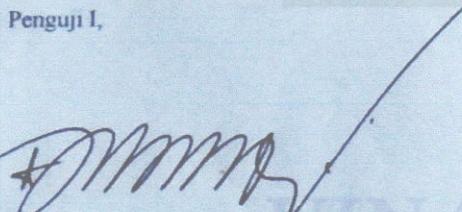
Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

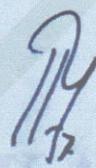
Pekanbaru, 09 Juni 2023

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Penguji II,


Assyari Abdullah, M.I.Kom
NIK. 130 417 023


Rusyda Fauzana, M.Si
NIP. 19840504 201903 2011

1. Dianggap 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.

Pekanbaru, 15 Mei 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 : Anggie Nelis Ronalita Lubis

NIM : 12040326314

Judul Skripsi : Pola Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru

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,



Dra. Atjih Sukaesih, M.Si
NIP. 1969111819960320011

Mengetahui :
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi,



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



- Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

ABSTRAK

Nama : Anggie Nelis Ronalita Lubis
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul : Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru

Rumah Sakit Prima Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta yang dimana terkenal memberikan pelayanan terbaik dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan juga teknologi canggih. Pelayanan terbaik yang diberikan karyawan tentu saja dipengaruhi oleh komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang dimana karyawan akan merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk berkinerja tinggi. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru dilakukan dengan metode komunikasi dua arah. Pendekatan komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh RS Prima Pekanbaru tampaknya sangat tepat dan berorientasi pada pelayanan yang baik kepada pasien. Tujuan dari pola komunikasi kepemimpinan yang dijalankan di RS Prima Pekanbaru ialah agar tetap terjalannya lingkungan kerja yang sehat, nyaman, unggul dan juga prima.

Kata Kunci : Pola Komunikasi, Kepemimpinan, Rumah Sakit Prima Pekanbaru, Motivasi Kerja.

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.

ABSTRACT

Nama : Anggie Nelis Ronalita Lubis
Department : Communication Studies
Title : *Leadership Communication Patterns in Improving Work Motivation in Prima Pekanbaru Hospital Employees.*

Prima Pekanbaru Hospital is one of the private hospitals which is known for providing the best service by utilizing human resources and also advanced technology. The best service provided by employees is of course influenced by effective leadership communication in creating a work environment where employees will feel valued, heard, and motivated to perform highly. The purpose of this research, namely to find out the Leadership Communication Pattern in Improving Work Motivation in Prima Pekanbaru Hospital Employees. This research uses descriptive qualitative research methods, with data collection techniques, namely observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that the Leadership Communication Pattern in Improving Work Motivation in Prima Pekanbaru Hospital Employees is carried out using a two-way communication method. The leadership communication approach applied by RS Prima Pekanbaru seems very appropriate and oriented towards good service to patients. The purpose of the leadership communication pattern carried out at Prima Pekanbaru Hospital is to maintain a healthy, comfortable, superior and excellent work environment.

Key Word : *Communication Patterns, Leadership, Prima Pekanbaru Hospital, Work Motivation.*

KATA PENGANTAR

اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَآلِهِ وَسَلَّمَ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamiin, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, serta ridhonya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan memuaskan. Shalawat beserta salam juga tak lupa penulis kirimkan kepada junjungan alam, yakni Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia keluar dari kegelapan zaman jahiliah dan mengarahkannya menuju era yang dipenuhi cahaya ilmu pengetahuan seperti yang kita alami saat ini.

Skripsi yang berjudul "Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru" ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyelesaian skripsi ini merupakan hasil dari keterlibatan berbagai pihak yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, motivasi, bantuan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada kedua orang tua tercinta. Ayahanda **R. Luat Lubis** dan Ibunda **Endang Wati**, yang senantiasa tulus memberikan kasih sayang, do'a, pengorbanan dan perhatian yang tiada henti-hentinya mengalir untuk penulis serta memberikan dukungan baik materil dan moril dalam memfasilitasi segala kebutuhan perkuliahan, sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Prof. Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga.
4. Bapak Dr. Toni Hartono, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan.
5. Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

Hak Cipta Diindungi 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.

6. Bapak Dr. Muhammad Badri, SP., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Artis, M.Ag., M.I.Kom selaku Sekretaris program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. Usman, M.I.Kom, selaku dosen Penasehat Akademik yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses perkuliahan.
9. Ibu Dra. Atjih Sukaesih, M.Si. selaku Pembimbing Skripsi saya. Terimakasih atas bimbingan dan arahnya kepada penulis dari awal identifikasi permasalahan penelitian dan pemilihan judul sehingga penelitian yang penulis lakukan lebih terarah.
10. Seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
11. Pihak RS Prima Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam penelitian di RS Prima Pekanbaru.
12. Kepada kedua adik saya, yaitu Fitriyona Novi Adelia Lubis dan Adis Novianty Renalisa Lubis yang telah memberikan hiburan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada kartun Shaun The Sheep, Chibi Maruko-Chan dan Tinkerbell yang selalu menemani serta menghibur penulis didalam proses pengerjaan skripsi.
14. Terimakasih kepada Ria SW yang telah memberikan motivasi, semangat dan juga menghibur penulis dengan video-video yang seru dan juga bermanfaat agar penulis terus semangat.
15. Kepada Mark dan Haechan of NCT yang telah memberikan semangat, motivasi dan hiburan dalam proses pengerjaan skripsi ini agar penulis erus semangat, tetap sehat dan pantang menyerah.
16. Kepada teman-teman seperjuangan Ilmu Komunikasi angkatan 2020 yang telah mau menjadi teman serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kasih sayang dan kebersamaan kita terus terjaga, melangkah bersama dalam menggapai cita-cita yang mulia.
17. Terakhir, terimakasih kepada diri saya sendiri, yaitu Anggie Nelis Ronalita Lubis atas ketekunan dan kerja keras yang telah dilakukan selama proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih untuk tetap kuat dan percaya bahwa pasti akan sampai dititik ini. Mungkin banyak hal yang tidak sesuai rencana tapi kamu tetap bisa optimis bahwa setiap orang punya waktu dan jalannya masing-masing. Tanpa kesabaran dan tekad yang kuat, pencapaian ini tidak akan terwujud.

Hak Cipta Diindungi 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.

Kepada semua pihak yang telah turut serta dalam menyukseskan penulisan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga setiap harapan baik, do'a, dan dukungan yang diterima menjadi ladang kebaikan yang Allah SWT berikan sebagai balasan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumber ilmu dan bisa memberikan manfaat bagi siapa pun yang membacanya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 05 Juni 2024

Penulis

Anggie Nelis Ronalita Lubis

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Penegasan Istilah	4
1.3. Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Kegunaan Penelitian	5
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	14
2.3. Kerangka Pemikiran	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1. Desain Penelitian	29
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.3. Sumber Data Penelitian	31
3.4. Informan Penelitian	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data	33
3.6. Validitas Data	34
3.7. Teknik Analisis Data	36
BAB IV GAMBARAN UMUM	39
4.1 Profil Singkat RS Prima Pekanbaru	39
4.2 Visi, Misi dan Logo RS Prima Pekanbaru	41
4.3 Fasilitas dan Pelayanan RS Prima Pekanbaru	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
5.1 Hasil Penelitian	44
5.2 Pembahasan	69
BAB IV PENUTUP	83
6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Nama Informan Kunci	32
Tabel 3.2 Daftar Nama Informan Tambahan	32



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 RS Prima Pekanbaru Lulus Tingkat Paripurna	40
Gambar 4.2 Logo Rumah Sakit Prima Pekanbaru	41



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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 2 : Dokumentasi Wawancara



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi 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 I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi sendiri sangat penting dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Melalui komunikasi, kita dapat menyampaikan ide, perasaan, informasi, dan keinginan kepada orang lain. Baik dalam konteks individu maupun dalam kelompok, komunikasi membantu membangun hubungan yang kuat, memecahkan masalah, dan menciptakan pemahaman bersama. Tanpa komunikasi yang efektif, sulit bagi manusia untuk berinteraksi secara efektif dan membangun hubungan yang sehat dengan sesama (Hartawan, 2020).

Komunikasi dua arah sangat penting dalam konteks perusahaan, instansi, atau organisasi. Dengan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, serta antar karyawan sendiri, informasi dapat mengalir dengan lancar dan tepat. Ini membantu memastikan bahwa tujuan perusahaan dipahami dengan jelas oleh semua anggota tim dan bahwa setiap orang memiliki pemahaman yang sama tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika komunikasi tidak efektif, seperti ketika informasi dari pimpinan tidak diterima dengan baik oleh karyawan, ini bisa mengakibatkan kesalahpahaman atau bahkan konflik. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempromosikan budaya komunikasi terbuka dan mendorong dialog antara semua tingkatan dalam hierarki perusahaan. Dengan demikian, kesalahpahaman dapat diminimalkan dan karyawan dapat merasa didengar dan dihargai (Pratama, 2020).

Dalam sebuah perusahaan atau instansi, komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk membangun hubungan antara atasan dan bawahannya. Suatu proses komunikasi yang terjalin akan membawa hasil yang sangat berarti bagi perusahaan karena komunikasi memiliki dua fungsi, yang pertama, komunikasi sebagai alat pertukaran informasi, dan yang kedua, komunikasi membantu antar satu karyawan dengan karyawan lainnya untuk menjalin hubungan (Brahmana, 2020). Faktor-faktor yang dapat mendorong hubungan interpersonal yang baik, yaitu melalui kepercayaan, keterbukaan, kejujuran dan empati, baik antar karyawan maupun dengan atasan. Komunikasi itu sendiri merupakan hal penting bagi kelangsungan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Widiarto, 2019).

Kepemimpinan yang baik merupakan suatu harapan bagi setiap perusahaan guna menjamin kelancaran pelaksanaan program-program serta tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam hal perencanaan program atau

keberlangsungan Perusahaan. Pemimpin juga harus memperhatikan setiap karyawannya dengan cara memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik guna memotivasi karyawan dalam bekerja (Febriani, 2022.)

Miss Communication sering kali terjadi diperusahaan ketika berkomunikasi terutama dengan atasan. Dan untuk menghindari hal tersebut seorang pemimpin harus memiliki keahlian dalam berkomunikasi. Dengan kata lain, suksesnya seorang pemimpin sangat bergantung kepada kemampuannya bekerja dengan orang-orang untuk meneruskan ide-ide, saran-saran dan membentuk suatu kelompok untuk mendapatkan informasi dengan baik sehingga meminimalisir terjadinya masalah komunikasi (Putra, 2021). Penyampaian pesan dengan cara memiliki pola komunikasi yang baik maka pesan yang disampaikan akan lebih mudah diterima dan tidak akan terjadi kesalah pahaman antar satu dengan lainnya (Febriyana, 2022).

Rumah Sakit sendiri ialah salah satu lembaga yang dimana akan melayani masyarakat dibidang kesehatan, tentu saja dalam hal ini rumah sakit menghadapi berbagai tantangan yang tidak mudah untuk diimplementasikan dengan baik, dimulai dari pimpinan, karyawan, hingga yang memiliki jabatan dalam level rendah sekalipun pasti memiliki tantangan tersendiri. Dalam hal ini tentu saja para karyawan yang bekerja dirumah sakit harus memiliki motivasi untuk terus semangat bekerja agar tetap memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Karena rumah sakit adalah salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam kehidupan bermasyarakat. Agar terselenggaranya lembaga yang profesional, maka peran dari setiap karyawan harus disusun dengan strategis, dengan cara menumbuhkan rasa percaya diri karyawan sehingga mereka termotivasi, loyal dan berkomitmen hingga dapat meningkatkan hasil kerjanya (Akhyani & Achadi, 2021).

Semangat kerja sendiri adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang ketika mengabdikan kepada pekerjaannya, yang dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan tersebut akan lebih menyenangkan dan berakhir menjadi salah satu bagian dari diri mereka. Semangat kerja juga dapat dikatakan sebagai reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya dan semangat kerja tentu saja dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Kondisi yang ada di RS Prima Pekanbaru sendiri mengingat banyak tugas atau tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh para karyawan, perawat, dokter, dan staf lainnya membuat pimpinan harus dapat berkomunikasi dengan baik dan memotivasi hingga mengontrol karyawannya ketika sedang menghadapi kendala. Namun, jika pimpinan tidak bisa mengatasi hal tersebut, maka tentu saja akan terhambatnya pola komunikasi antar pimpinan dengan karyawan di RS Prima Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi 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.

RS Prima Pekanbaru berdiri pada tahun 2016 dengan kapasitas kamar mencapai 100+ tempat tidur rawat inap dan termasuk kedalam salah satu rumah sakit dengan tipe C di Pekanbaru, Riau. RS Prima termasuk kedalam rumah sakit swasta dibawah naungan PT, Riau Anggun Mandiri. Ada beberapa nama pemilik dari RS Prima Pekanbaru, yaitu Atan Malik, Nancy, Vylonalitza dan Suharto Guido. Namun saat ini Atan Malik adalah pemegang saham terbesar dari PT. Riau Anggun Mandiri yang sekitar 67%. Sedangkan direktur dari RS Prima saat ini adalah dr. Irana Otavia Menkes yang dimana ia mengatakan bahwa sejak berdirinya RS Prima, mereka selalu optimis dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Dan pada tahun 2018 RS Prima meraih akreditasi dan dinyatakan lulus tingkat PARIPURNA dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Pola komunikasi yang dilakukan setiap rumah sakit tentu saja berbeda. Begitupula dengan RS Prima Pekanbaru yang memiliki pola komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan yang berbeda pula. RS Prima sendiri melakukan pola komunikasi dua arah (timbal balik), yang dimana para karyawan akan selalu melaporkan berbagai informasi atau pesan kepada pimpinan yang memiliki jabatan rendah hingga pimpinan tertinggi atau direktur, dan jika atasan atau pimpinan memerlukan sesuatu maka akan dikomunikasikan juga kepada karyawan. Melalui hal tersebut, RS Prima dapat menyampaikan informasi atau pesan dengan baik, dapat dikatakan bahwa komunikasi yang dilakukan berjalan dengan lancar karena pada akhirnya informasi tersebut diterima dengan baik dan dikembalikan lagi dalam bentuk instruksi oleh pimpinan kepada karyawan. Manager Marketing dari RS Prima sendiri, yaitu Bapak Adi Darma mengatakan bahwa pola komunikasi yang dilakukan dapat membuat kesinambungan antara penyampai pesan dengan penerima pesan yang dimana pesan tersebut dapat dipahami oleh satu sama lain. Jika pola komunikasi guna penyampaian pesan dilakukan dua arah, maka pola komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan bersifat dua arah, yang dimana ketika pimpinan memberikan motivasi mengenai pekerjaan dan lain-lain, maka karyawan akan memberikan *feedback*.

Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan perlu dijaga dengan baik, dengan cara selalu memberikan motivasi berupa kata-kata, bertukar informasi, ide, gagasan, peluang, dan lain sebagainya. Pola komunikasi menyeluruh yang diterapkan oleh RS Prima adalah pendekatan yang sangat baik untuk memastikan bahwa setiap informasi dipahami dengan jelas oleh semua pihak terkait. Dengan memfasilitasi rapat, diskusi, atau kelompok partisipatif, organisasi memungkinkan karyawan untuk berbagi pandangan, pemikiran, dan pertanyaan mereka. Ini membuka peluang untuk klarifikasi dan pemahaman yang lebih baik tentang informasi yang disampaikan.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Kelebihan dari pola komunikasi menyeluruh adalah bahwa ia menciptakan kesempatan bagi semua pihak untuk berkontribusi, merasa didengar, dan memperoleh pemahaman yang sama tentang situasi atau keputusan yang diambil. Dengan adanya klarifikasi informasi, kemungkinan terjadinya kesalahpahaman atau interpretasi yang salah dapat diminimalkan. Hal ini juga membantu dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan, karena mereka merasa diakui dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Selain itu, pola komunikasi menyeluruh juga mendukung budaya kerja yang terbuka dan transparan, di mana informasi tidak hanya mengalir dari atas ke bawah, tetapi juga melalui kolaborasi dan dialog antara semua tingkatan dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi menjadi lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan, serta lebih mampu mencapai tujuan bersama secara efektif (Oktavianti & Setiawati, 2021). Hal ini sangat penting dilakukan untuk menjaga keseimbangan, sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Apalagi di *Era New Normal* saat ini, perusahaan membutuhkan sebuah rencana atau strategi dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien atau masyarakat.

Pimpinan perusahaan juga sebaiknya harus mengetahui bahwa komunikasi yang bersifat motivasi adalah sebuah hal yang penting dalam keberlangsungan pekerjaan para karyawan, terutama pada lini rumah sakit yang beroperasi selama 24 jam. Dan sebaiknya pimpinan juga menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara personal (*sharing*) dengan para karyawan sebagai bentuk perhatian dan saling memberikan masukan. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan semangat kerja dan kepercayaan diri para karyawan. Selain itu, manfaat lainnya ialah, terjalinnya hubungan yang baik hingga RS Prima dapat meraih keberhasilan dan kelancaran ketika berkomunikasi ataupun melakukan tanggung jawab lainnya.

1.2 Penegasan Istilah

1. Pola Komunikasi

Pola komunikasi dapat diartikan sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dan diterima dengan baik (Gautama, 2020).

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) berhubungan dengan seseorang yang akan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dengan kekuasaan yang ia miliki (Yudiaatmaja, 2021).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Sukiyah, 2021).

4. Karyawan

Undang-Undang Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja adalah undang-undang yang signifikan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal 1 dari undang-undang tersebut memberikan definisi tentang karyawan. Karyawan adalah mereka yang bekerja di bawah arahan atau supervisi pengusaha atau atasan, dan memberikan kontribusi kerja untuk kepentingan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja (Herlina, 2020).

5. RS Prima

RS Prima Pekanbaru merupakan pusat rujukan terdepan dengan dokter terbaik di Pekanbaru. RS Prima hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan tenaga medis terpercaya yang diiringi dengan perkembangan teknologi kedokteran modern (RS Prima Pekanbaru - Solution for Your Health).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru?”**.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui **Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru.**

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai banyak kegunaan dan manfaat, baik untuk kalangan akademisi maupun non akademisi. Kegunaan penelitian yang dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu ditinjau dari segi teoritis dan praktis.

Hak Cipta Diindungi 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. Manfaat Teoritis

Dalam manfaat teoritis, penelitian ini bermaksud sebagai bahan referensi atau masukan bagi sebuah perkembangan Ilmu Pengetahuan terkhususnya Ilmu Komunikasi, sehingga hal ini dapat menjadi bahan bacaan yang berguna serta memberikan wawasan pengetahuan yang luas untuk mengetahui Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru. Selain itu, juga sebagai persyaratan penulis sebagai tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana S1 pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai bagaimana Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru. Serta dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Lalu, bagi peneliti dapat memberikan pengalaman serta wawasan dalam menerapkan Ilmu Pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi yang diajukan untuk memberikan gambaran dari permasalahan utama yang meliputi uraian ringkas pada masing-masing bab. Berikut sistematika penulisan dari penelitian ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meguraikan latar belakang, penegasan istilah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari pembahasan secara detail dan digunakan untuk menganalisis sebagai dasarnya, hasil dari kajian terdahulu, dan informasi yang lain dengan membentuk kerangka teori dalam penyusunan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode yang diperoleh untuk memperoleh jawaban atas permasalahan, populasi dan sampel data, teknik pengumpulan data, variable penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesisnya.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian.

Hak Cipta Diindungi 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 V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan simpulan dan saran dari keterbatasan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

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

1) Hasil Penelitian Azhari (2020)

Penelitian Azhari (2020) yang berjudul “*Pola Komunikasi Pemimpin Dalam Membangun Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kertapati Kota Palembang*”. Dalam jurnal ini berfokus pada bagaimana proses komunikasi pemimpin dalam membangun motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Kertapati Kota Palembang. Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa proses komunikasi yang terjadi di Kantor Kecamatan Kertapati menggunakan komunikasi verbal. Selain itu, ada pola komunikasi yang digunakan, yaitu pola komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah (*downward communication*), dan komunikasi ke atas (*upward communication*) (Azhari, 2020).

Berdasarkan identifikasi masalah dan hasil penelitian bahwa pola komunikasi yang dilakukan oleh camat didukung oleh apresiasi yang diberikan kepada para pegawainya, membuat suasana nyaman yang jauh dari kebisingan, interaksi yang baik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, hingga fasilitas yang mendukung. Kelebihan dari penelitian ini selain berfokus pada pola komunikasi yang dilakukan oleh camat dalam membangun motivasi kerja pada pegawai kantor Kecamatan Kertapati Kota Palembang, penelitian ini juga mencakup indikator proses komunikasi yang dilakukan. Sedangkan, kekurangannya ialah sulit untuk memahami proses komunikasi yang dilakukan dan bagaimana cara mengimplementasikannya.

2) Hasil Penelitian Iswadi, Erman Anom, Muhyatun (2023)

Penelitian Iswadi, Erman Anom, Muhyatun (2023) yang berjudul “*Pola Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Implementasi Program Merdeka Belajar*”. Dalam penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan dimana menggunakan gaya komunikasi kepemimpinan tranformasional,

Hak Cipta Diindungi 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.

lalu kepemimpinan demokratis dan manajerial, serta kepemimpinan partisipatif. Sedangkan untuk pola komunikasi, maka dapat menerapkan pola komunikasi interpersonal, komunikasi antar pribadi, dan juga komunikasi administratif. Penerapan gaya kepemimpinan dan pola komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik sumber daya manusia di lembaga pendidikan masing-masing sangat penting. Ini memungkinkan kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi staf mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan (Muhyatun, 2023).

Penelitian ini memiliki kelebihan, yaitu tidak hanya membahas mengenai pola komunikasi kepemimpinan, tetapi juga membahas gaya komunikasi kepemimpinan yang dimana pada akhirnya terdapat dua perbedaan namun tetap efektif untuk dijalankan. Sedangkan kekurangannya ialah tidak cukup mencantumkan referensinya.

3) Hasil Penelitian Ernita Febriyana, Silviana Purwanti, Kheyene Molekandella Boer (2022)

Penelitian Ernita Febriyana, Silviana Purwanti, Kheyene Molekandella Boer (2022) yang berjudul “*Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (Studi Pada Organisasi Lembaga Pers Mahasiswa Sketsa Periode 2017/2018 Universitas Mulawarman)*”. Dalam penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan ada tiga pola komunikasi formal yang diterapkan oleh Ketua Umum Sketsa Unmul adalah komunikasi atas kebawah (*downward communication*), bawah keatas (*upward communication*), dan komunikasi secara horizontal (*horizontal communication*). Dengan memahami dan menerapkan pola komunikasi formal ini dengan baik, Ketua Umum Sketsa Unmul dapat memastikan bahwa informasi mengalir dengan lancar dalam organisasi, anggota merasa didengar dan didukung, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Ini juga membantu dalam meminimalkan kemungkinan miss communication dan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim (Febriyana, 2022).

Penelitian ini memiliki kelebihan yaitu, terdapat kesesuaian antara tujuan penelitian dengan kesimpulan yang didapatkan. Sedangkan kekurangannya ialah ada beberapa singkatan yang tidak

Hak Cipta Diindungi 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.

memiliki penjelasan sehingga menyulitkan pembaca untuk memahami arti dari kata tersebut.

4) Hasil Penelitian Risti Feberyanti Anestesia, Nina Kusumawati, Sultan Himawan (2023)

Penelitian Risti Feberyanti Anestesia, Nina Kusumawati, Sultan Himawan (2023) yang berjudul *“Pola Komunikasi Kepemimpinan di PT Trisesa Ozora Steelindo Dalam Membangun Kinerja Karyawan”*. Peran seorang pimpinan atau bagaimana pola kepemimpinan yang dijalankan disuatu perusahaan memiliki peran penting yang dimana sangat diperlukan agar bisa memotivasi dan semangat kerja dalam membangun kinerja karyawan, dan bagaimana pola komunikasi kepemimpinan dalam membangun kinerja karyawan di PT. Trisesa Ozora Steelindo. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil, yaitu pola komunikasi kepemimpinan sudah berjalan sangat baik dan mudah dimengerti oleh seluruh karyawan divisi, dan menggunakan pola komunikasi dua arah, yang dimana komunikasi bisa dilakukan secara tatap muka atau menggunakan media dan menunjukkan dari pihak komunikan dapat melakukan umpan balik kepada komunikator (Anestesia, 2023).

Kelebihan dari penelitian ini ialah memiliki data yang valid, dimana mencantumkan tabel hingga persentase informan maupun kondisi lingkungan yang terjadi dilapangan. Kekurangannya ialah mendorong untuk dilakukannya penelitian selanjutnya.

5) Hasil Penelitian Deshinta Affriani Br Brahmana dan Elisabeth Sitepu (2020)

Penelitian Deshinta Affriani Br Brahmana dan Elisabeth Sitepu (2020) yang berjudul *“Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe”*. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa pada kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe memakai pola komunikasi roda dimana pimpinan berada pada posisi sentral dan sangat berpengaruh dalam proses penyampaian pesan sehingga semua informasi yang ada harus disampaikan terlebih dahulu kepada pemimpin. Kedisiplinan pegawai memainkan peran penting dalam efektivitas pola komunikasi dalam organisasi. Jika pegawai tidak memiliki kedisiplinan yang baik, maka dapat menghambat aliran informasi dan implementasi instruksi atau kebijakan yang diberikan oleh pimpinan. Ini dapat menyebabkan

Hak Cipta Diindungi 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.

ketidaksepahaman, kesalahan pelaksanaan tugas, dan bahkan konflik di tempat kerja. Dalam konteks Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe, di mana penilaian kinerja pegawai diatur oleh undang-undang, penting untuk mempertimbangkan bagaimana pola komunikasi organisasi dapat mendukung implementasi dan pemahaman yang baik terkait dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan. Meskipun undang-undang mungkin memberikan kerangka kerja untuk penilaian kinerja, pola komunikasi yang efektif tetaplah penting untuk memfasilitasi pemahaman yang jelas tentang ekspektasi kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong pertumbuhan dan pengembangan pegawai secara keseluruhan (Brahmana & Sitepu, 2020).

Kelebihan dari penelitian ini adalah menyajikan abstrak dan kesimpulan yang rinci, sedangkan kekurangannya ialah tidak mendorong untuk dilakukannya penelitian selanjutnya.

6) Hasil Penelitian Ahmad Thoriq Firdausi (2023)

Penelitian Ahmad Thoriq Firdausi (2023) yang berjudul “*Pola Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan yang efektif dalam membangun pola komunikasi yang baik agar mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah perempuan yang sukses dalam membangun pola komunikasi efektif adalah mereka, mampu membangun hubungan baik dengan anggota tim maupun pihak terkait, memastikan aliran informasi yang lancar, dan memfasilitasi partisipasi dan kolaborasi dari semua pihak yang terlibat. Selain itu, Kepala Sekolah Perempuan juga menggunakan 4 pola komunikasi, yaitu pola komunikasi menyeluruh, pola sumber Y, pola komunikasi chain dan pola melingkar, yang dimana pola ini memiliki fungsinya masing-masing dan ketika diimplementasikan berjalan dengan lancar dan dapat memberikan efek positif bagi pihak yang bersangkutan (Firdausi, 2023)

Penelitian ini memiliki kelebihan ialah, teori yang digunakan dengan jelas dan berkaitan dengan hasil pembahasan. Sedangkan, kekurangannya adalah tidak mencantumkan saran untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Diindungi 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.

7) Hasil Penelitian Irma Suryani (2022)

Penelitian Irma Suryani (2022) yang berjudul “*Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai*”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Meskipun tidak ada cara yang benar-benar paling baik secara universal dalam komunikasi, penelitian tersebut menunjukkan bahwa pola komunikasi yang baik dalam konteks organisasi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi yang memprioritaskan pengembangan pola komunikasi yang efektif cenderung mengalami peningkatan produktivitas karyawan mereka. Ini menegaskan pentingnya memperhatikan dan terus meningkatkan kualitas komunikasi dalam lingkungan kerja (Suryani, 2022).

Penelitian ini memiliki kelebihan, yaitu menjelaskan berbagai macam teori kepemimpinan dalam berkomunikasi. Sedangkan kekurangannya ialah, jurnal ini tidak mencantumkan referensi atau sumber data yang diperoleh.

8) Hasil Penelitian Bangkit Pratama, Veronika Setyadji, Shulhuly Ashafahani (2020)

Penelitian Bangkit Pratama, Veronika Setyadji, Shulhuly Ashafahani (2020) yang berjudul “*Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*”. Dalam jurnal ini mengatakan bahwa pola komunikasi yang terjadi di divisi legal corporate PT. Perintis Pelayanan Paripurna mencakup komunikasi vertikal dan horizontal, yang masing-masing memiliki peran penting dalam memastikan aliran informasi yang efektif dan kerja sama yang baik di antara staf dan manajer. Dengan adanya komunikasi vertikal dan horizontal yang efektif, divisi legal corporate dapat berfungsi dengan lebih baik, dengan karyawan yang merasa didukung dan dipahami oleh manajer mereka, serta dengan kolaborasi dan koordinasi yang baik di antara sesama staf dan manajer. Ini dapat membantu meningkatkan kinerja divisi dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Pratama, 2020).

Kelebihan dalam penelitian ini adalah dijelaskan secara singkat namun tetap mudah untuk dipahami oleh pembaca terutama oleh khalayak umum. Sedangkan, kekurangannya adalah tidak mencantumkan saran untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Diindungi 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.

9) Hasil Penelitian Bagas Mahaputra Irawan, Aa Ahmad Fauji dan Dian Hakip Nurdiansyah (2023)

Penelitian Bagas Mahaputra Irawan, Aa Ahmad Fauji dan Dian Hakip Nurdiansyah (2023) yang berjudul *“Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Program Kerja Di Futsal Ekonomi Singaperbangsa Karawang”*. Dalam penelitian ini mengatakan bahwa komunikasi adalah hal penting dalam berlangsungnya program kerja Futsal Ekonomi Singaperbangsa agar berjalan dengan baik. Tentu saja, sebagai ketua, wajar untuk memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap organisasi. Jika seorang ketua sudah memiliki komunikasi yang baik dengan masing-masing anggotanya dan memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, kemungkinan organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan anggotanya akan merasa senang ketika berada di dalam organisasi. Jika memang ketua memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, maka ketua akan melakukan segala upaya untuk menjaga kegiatan organisasi tetap berjalan. Termasuk mengadakan pertemuan dengan manajemen untuk membahas program kerja. Dengan demikian, kepedulian yang tinggi dari seorang ketua terhadap organisasi bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Ini adalah kunci untuk membangun organisasi yang sukses dan berkelanjutan (Irawan, 2023).

Kelebihan dari penelitian ini adalah mencantumkan saran untuk melakukan penelitian selanjutnya dan menerjemahkan kalimat berbahasa Inggris agar lebih mudah untuk dipahami oleh pembaca. Sedangkan, kekurangannya ialah tidak menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

10) Hasil Penelitian Bambang Agus Setiyawan dan Nawawi (2023)

Penelitian Bambang Agus Setiyawan dan Nawawi (2023) yang berjudul *“Pola Komunikasi Pimpinan Membangun Kinerja Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyumas”*. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi pegawai yang efektif tergantung dari hubungan pegawai yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana instansi yang positif. Komunikasi pimpinan ASN Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Banyumas memiliki tiga wujud.

Hak Cipta Diindungi 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.

Pertama, komunikasi ke bawah yaitu komunikasi dari kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan kepada pegawai/ staf. Kedua, komunikasi ke atas yaitu komunikasi dari pihak pegawai/ staf ke pihak manajemen. Ketiga, komunikasi sejajar, komunikasi yang berlangsung antara sesama pegawai di dalam Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Banyumas. Dengan adanya ketiga bentuk komunikasi ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang saling mendukung dan produktif di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Banyumas. Hubungan yang memuaskan dan suasana instansi yang positif menjadi landasan bagi terwujudnya komunikasi yang efektif di antara semua pihak yang terlibat (Setiyawan & Nawawi, 2023).

Dalam penelitian ini memiliki kelebihan, yaitu mencantumkan referensi yang dapat dibuktikan kebenarannya. Sedangkan, kekurangannya ialah, jurnal ini tidak mencantumkan teori apa yang digunakan dalam melakukan penelitian ini.

2.2 Landasan Teori

Pada dasarnya, teori digunakan sebagai rujukan dan panduan untuk memahami sebuah realita. Teori membantu untuk menggambarkan, menjelaskan sebuah fenomena yang sedang dihadapi (Suciati, 2018).

1. Pola Komunikasi

Pola dalam kamus bahasa Indonesia memang memiliki arti yang mengacu pada sistem atau tata kerja. Ini menggambarkan cara yang teratur dan terstruktur dalam melakukan suatu aktivitas atau proses tertentu. Istilah "sistem" secara umum mengacu pada susunan atau rangkaian komponen yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam sebuah sistem, setiap komponen atau individu saling bergantung satu sama lain dan memiliki peran penting dalam menciptakan kesatuan yang utuh (Arikunto, 2011).

Pola komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah sistem, terutama dalam konteks interaksi manusia. Hal ini mengacu pada pola atau bentuk hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses penyampaian pesan dan pemahaman pesan tersebut. Penggunaan pola komunikasi yang tepat dapat sangat memengaruhi efektivitas proses komunikasi secara keseluruhan (Suryanto, 2015).

Pola komunikasi juga dapat dikatakan sebagai sistem yang teratur, pola komunikasi cenderung dibatasi atau terstruktur. Hal ini karena pola komunikasi yang teratur dapat membantu menjaga

Hak Cipta Diindungi 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.

keteraturan dan efisiensi dalam jalannya sistem secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman dan penerapan pola komunikasi yang sesuai menjadi penting dalam memastikan kelancaran interaksi dan pencapaian tujuan dalam suatu sistem.

Pengertian pola yang diberikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sesuai dengan definisi umumnya, yaitu sebagai sistem atau cara kerja, bentuk, atau struktur yang tetap yang digunakan sebagai contoh atau cetakan. Dalam konteks yang lebih luas, pola juga bisa merujuk pada model atau kerangka yang digunakan untuk membuat atau menghasilkan sesuatu, baik itu dalam bidang desain, pembuatan, atau pengembangan berbagai produk atau karya. Pola dapat menjadi panduan atau acuan bagi proses pembuatan sesuatu agar sesuai dengan bentuk, ukuran, atau karakteristik yang diinginkan (Salsabila, 2020). Pola komunikasi di sini akan lebih mempunyai arti jauh ketika dikaitkan dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam merealisasikan bentuk komunikasi itu sendiri.

Pola komunikasi mencakup pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan. Hal ini melibatkan cara-cara tertentu dalam menyampaikan pesan sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dengan baik oleh kedua belah pihak yang terlibat. Pola komunikasi mencakup berbagai elemen seperti gaya berbicara, bahasa tubuh, penggunaan bahasa, dan konteks komunikasi yang mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima. Dengan menggunakan pola komunikasi yang tepat, pesan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh penerima (Oktavianti & Setiawati, 2021). Pola komunikasi adalah pola yang melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan oleh minimal dua individu secara efisien dan sesuai dengan tujuan tertentu, sehingga terjadi pemahaman terhadap pesan yang disampaikan dan memicu respons atau efek yang diinginkan. Pola komunikasi dalam konteks sebuah perusahaan, instansi, atau organisasi umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tipe manajemen, tujuan, sasaran, dan iklim organisasi.

Jika komunikasi dalam organisasi mengikuti struktur kekuasaan yang diakui, ini berarti bahwa proses komunikasi akan terjadi sesuai dengan hierarki yang ada di dalam organisasi. Ini bisa berarti komunikasi antara anggota atau pegawai dengan pimpinan, di mana pimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan arus komunikasi dan memastikan bahwa pesan-pesan yang disampaikan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi 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.

Dalam konteks ini, komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai keselarasan antara tujuan organisasi dan tindakan individu atau kelompok di dalamnya. Hal ini memastikan bahwa pesan-pesan yang disampaikan oleh pimpinan dipahami dengan baik oleh anggota atau pegawai, dan bahwa respon atau tindakan yang dihasilkan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi (Putri, 2023).

Komunikasi merupakan proses penting dalam kehidupan manusia yang melibatkan penyampaian pesan dari satu individu kepada individu lainnya. Tujuan utama komunikasi bisa bermacam-macam, seperti memberi informasi, mempengaruhi sikap, pendapat, atau perilaku, serta membangun hubungan antarindividu. Kata "komunikasi" memang sering digunakan dalam percakapan sehari-hari karena menjadi fondasi dari interaksi manusia. Melalui komunikasi, manusia dapat menyampaikan pikiran, perasaan, dan kebutuhan mereka kepada orang lain, baik secara langsung melalui percakapan langsung atau tidak langsung melalui media seperti pesan teks, email, atau media sosial. Komunikasi juga terkait erat dengan kepuasan kebutuhan akan interaksi sosial. Manusia secara alami membutuhkan hubungan sosial dengan orang lain untuk merasa terhubung, diakui, dan dipahami. Komunikasi memainkan peran kunci dalam memenuhi kebutuhan ini dengan memungkinkan manusia untuk terlibat dalam pertukaran pesan yang mempersatukan mereka dengan individu lainnya (Wulandari & Luthfi, 2022).

Komunikasi pada dasarnya adalah bentuk interaksi antar individu dalam kelompok maupun organisasi. Pada praktiknya, bentuk komunikasi yang dilakukan ternyata memiliki pola tersendiri, sehingga memiliki semacam jejaring komunikasi. Jejaring komunikasi pada dasarnya merupakan pola bagaimana orang-orang dalam organisasi saling berkomunikasi. Terdapat beberapa pola komunikasi dalam kelompok kerja yang dapat diidentifikasi, di antaranya adalah (Asmaningsih, 2021) :

a. Pola Roda (*wheel*)

Pola roda adalah salah satu pola komunikasi yang memiliki struktur hierarkis di mana pemimpin atau pusat menjadi titik fokus utama dalam aliran komunikasi. Dalam pola ini, pemimpin berada di pusat dan menjadi satu-satunya individu yang memiliki kemampuan untuk mengirim dan menerima pesan dari semua anggota kelompok.

Karena posisi sentral pemimpin dalam pola roda, anggota kelompok yang ingin berkomunikasi satu sama lain harus melalui pemimpin sebagai perantara. Ini berarti jika seorang anggota ingin menyampaikan pesan kepada anggota lain, pesannya harus disampaikan melalui pemimpin sebagai perantara. Pola roda ini biasanya digunakan dalam situasi di mana keputusan harus dibuat dengan cepat atau dalam situasi yang memerlukan koordinasi yang ketat dan efisien. Namun, pola ini juga dapat memiliki beberapa kelemahan, seperti memperlambat aliran informasi karena semua pesan harus melewati pemimpin sebagai perantara, serta meningkatkan risiko kesalahpahaman karena pemimpin menjadi titik tunggal dalam interpretasi dan penyampaian pesan.

Meskipun pola roda memiliki kelebihan dalam koordinasi dan pengambilan keputusan yang cepat, penting untuk memperhatikan bahwa pola ini juga dapat membatasi kebebasan komunikasi individu dan mempengaruhi dinamika hubungan antaranggota kelompok. Sebagai alternatif, pola komunikasi lain seperti pola jaringan atau pola lingkaran mungkin lebih cocok tergantung pada konteks dan tujuan komunikasi yang diinginkan.

b. Pola Y

Pola struktur Y merupakan salah satu pola komunikasi yang relatif kurang tersentralisasi dibandingkan dengan pola roda, tetapi lebih tersentralisasi dibandingkan dengan pola komunikasi lainnya. Dalam pola struktur Y, terdapat pemimpin yang jelas, namun aliran komunikasi tidak sepenuhnya terpusat pada pemimpin seperti dalam pola roda. Dalam pola struktur Y, komunikasi terjadi antara pemimpin dan anggota kelompok, serta antara anggota kelompok satu sama lain. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengoordinasikan dan memfasilitasi komunikasi di antara anggota kelompok, namun anggota juga memiliki keterlibatan langsung dalam pertukaran pesan antar sesama.

Kelebihan pola struktur Y adalah bahwa ia memungkinkan adanya koordinasi dan kolaborasi antar anggota kelompok tanpa terlalu bergantung pada satu titik pusat seperti dalam pola roda. Hal ini dapat meningkatkan fleksibilitas dan keterlibatan anggota dalam proses komunikasi dan pengambilan keputusan. Namun, seperti halnya pola komunikasi lainnya, pola struktur Y juga memiliki kelemahan. Misalnya, jika pemimpin tidak efektif dalam memfasilitasi komunikasi atau jika terjadi kesalahpahaman antara

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

anggota kelompok, maka hal ini dapat menghambat aliran informasi dan mengganggu kerja sama di dalam kelompok (Mubaroq, 2021).

Secara keseluruhan, pola struktur Y menggabungkan elemen-elemen tersentralisasi dan terdesentralisasi dalam komunikasi kelompok, yang dapat menjadi pendekatan yang seimbang untuk mencapai tujuan komunikasi dan kinerja kelompok secara efektif.

c. Pola Bersambung atau Pola Rantai (*chain*)

Pola komunikasi ini terdapat lima lingkaran dalam jenjang hierarkinya dan hanya dikenal komunikasi sistem arus ke atas (*upward*) dan komunikasi ke bawah (*downward*) yang artinya menganut hubungan garis langsung (komando) baik ke atas atau ke bawah tanpa terjadinya suatu penyaringan. Pola komunikasi ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan pemimpin kepada bawahan sangat tinggi atau bahkan pemimpin benar-benar memberikan tanggung jawab kepada anggotanya untuk menyampaikan informasi.

Pola komunikasi seperti ini menunjukkan adanya tingkat kepercayaan yang tinggi dari pemimpin kepada bawahan, serta memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk menyampaikan informasi dengan jujur dan tepat kepada pemimpin mereka. Dengan demikian, pola ini mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang terbuka, transparan, dan berbasis saling percaya di dalam organisasi.

d. Pola Lingkaran (*circle*)

Pola ini dilakukan melalui A saja. Demikian halnya anggota lain dalam kelompok cukup melalui A saja untuk berkomunikasi dengan anggota –anggota lain (Purba, 2022). Pola komunikasi lingkaran adalah sebuah struktur di mana tidak ada pemimpin yang jelas, dan semua anggota memiliki posisi yang sama. Dalam pola ini, setiap anggota memiliki wewenang atau kekuatan yang sama untuk mempengaruhi satu sama lain, dan setiap anggota dapat berkomunikasi dengan dua anggota lainnya dalam lingkaran.

Keunikan dari pola komunikasi lingkaran adalah bahwa tidak ada hierarki yang terdefinisi dengan jelas. Ini menciptakan lingkungan yang terbuka, inklusif, dan demokratis di mana setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses komunikasi dan pengambilan keputusan.

Dalam pola ini, komunikasi terjadi secara lateral di antara anggota-anggota yang setara dalam lingkaran. Ini memungkinkan

untuk pertukaran informasi, diskusi, dan kolaborasi yang lebih bebas antara anggota kelompok. Ide-ide dan pandangan dari setiap anggota dihargai dan dipertimbangkan dengan adil, dan keputusan biasanya diambil secara bersama-sama melalui konsensus atau pemungutan suara.

Meskipun pola komunikasi lingkaran menawarkan banyak kelebihan dalam hal keterlibatan anggota dan pengambilan keputusan yang demokratis, juga dapat muncul beberapa tantangan. Misalnya, pengambilan keputusan dapat menjadi lebih lambat dalam lingkungan yang demokratis ini karena membutuhkan waktu untuk mencapai kesepakatan atau konsensus di antara anggota. Selain itu, tanpa struktur hierarkis yang jelas, bisa sulit untuk mengkoordinasikan tindakan atau mengambil tindakan yang cepat dalam situasi yang memerlukan respons cepat. Secara keseluruhan, pola komunikasi lingkaran adalah pendekatan yang berbeda dalam membangun hubungan dan komunikasi di antara anggota kelompok. Pemahaman yang baik tentang kelebihan dan tantangan dari pola ini penting dalam menentukan apakah itu cocok untuk konteks dan tujuan spesifik dari kelompok yang terlibat.

e. Pola Menyeluruh atau Pola Saluran (*all channel*)

Pola saluran bebas merupakan pengembangan dari model lingkaran (*circle*) dalam konteks jaringan komunikasi. Dalam model ini, terdapat tiga level atau lebih yang mampu melakukan interaksi secara timbal balik tanpa adanya tokoh sentral yang dominan. Artinya, setiap anggota dalam jaringan memiliki kesempatan yang sama untuk berkomunikasi dengan anggota lainnya. Dalam pola komunikasi saluran bebas, terjadi pertukaran pesan yang bersifat menyeluruh dan timbal balik antara berbagai tingkatan atau level dalam suatu organisasi. Pesan dapat disampaikan dari atas ke bawah (dari atasan kepada bawahan) atau sebaliknya (dari bawahan kepada atasan), serta antar sesama anggota pada tingkatan yang sama dalam struktur organisasi.

Kelebihan dari pola komunikasi saluran bebas adalah memungkinkan terciptanya lingkungan komunikasi yang terbuka dan inklusif di mana setiap anggota merasa didengar dan dihargai. Ini juga memfasilitasi pertukaran informasi yang lebih efektif dan responsif di seluruh organisasi, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan implementasi yang lebih lancar dari kebijakan atau strategi. Namun, penting untuk

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

diingat bahwa meskipun pola komunikasi saluran bebas mempromosikan keterlibatan dan partisipasi dari semua anggota organisasi, tetap diperlukan koordinasi dan pengelolaan komunikasi yang efektif untuk mencegah kekacauan atau tumpang tindih dalam aliran informasi. Ini bisa dicapai melalui penggunaan teknologi komunikasi yang tepat, pengaturan struktur komunikasi yang jelas, serta pembangunan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan (Romadhon, 2022).

Pola ini juga menjelaskan bahwa semua anggota memiliki kedudukan dan kekuatan yang sama dan semuanya dapat mempengaruhi anggota lainnya. Pola ini memungkinkan adanya partisipasi anggota secara optimum. Kelebihan dari pola ini ialah informasi akan terminimalkan karena setiap orang mendapatkan klarifikasi informasi dari seluruh anggota organisasi. Dapat dikatakan pola ini yang paling memungkinkan terjadinya aliran informasi secara bebas diantara semua anggota kelompok atau dapat dikatakan semua orang didalamnya dapat berpartisipasi secara adil.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu bidang ilmu yang melibatkan studi tentang bagaimana cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya mempertimbangkan aspek-aspek praktis dalam mengelola tim atau organisasi, tetapi juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika hubungan antarmanusia dan psikologi. Dalam perkembangannya, ilmu kepemimpinan telah mengalami evolusi yang signifikan seiring dengan perubahan dalam dinamika sosial, budaya, dan teknologi. Kepemimpinan modern tidak lagi hanya mengandalkan otoritas atau hierarki, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan berbasis nilai, dan kepemimpinan situasional (Amaliani, 2022). Perkembangan dalam dinamika sosial, budaya, dan teknologi telah memainkan peran penting dalam evolusi kepemimpinan. Misalnya, globalisasi dan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi beroperasi dan berkomunikasi, sehingga mempengaruhi tuntutan terhadap pemimpin untuk memiliki keterampilan yang lebih luas dan adaptabilitas yang lebih tinggi.

Pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep ini dan kemampuan untuk menerapkan mereka dengan tepat dalam konteks

Hak Cipta Diindungi 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 relevan sangat penting bagi pemimpin modern yang efektif. Kepemimpinan juga tidak hanya terbatas pada konteks organisasi formal, tetapi juga berlaku dalam berbagai konteks lain, termasuk kepemimpinan dalam keluarga, masyarakat, dan bahkan dalam situasi krisis atau darurat. Oleh karena itu, studi tentang kepemimpinan terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang cara-cara yang efektif dalam memimpin dan mengelola orang lain. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi seluruh elemen yang berkaitan didalam suatu organisasi. Seorang pemimpin pada saat ini harus memiliki sifat sebagai pendorong, pembina dan pengarah yang lebih jauh lagi cakupannya (Ulfah, 2022).

Fungsi kepemimpinan sendiri berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi tersebut. Pemimpin yang membuat keputusan akan memperhatikan situasi sosial kelompok organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya. Dengan demikian terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan dengan sosial yang dikembangkannya. Selain itu, terdapat beberapa fungsi kepemimpinan yang dibagi menjadi delapan yaitu ; pemimpin sebagai penengah, penganjur, pemenuhan tujuan, katalisator, pemberi jaminan, sebagai yang mewakili, pembangkit semangat, dan sebagai pemuji. Setiap fungsi kepemimpinan tersebut memainkan peran penting dalam mempengaruhi dinamika kelompok atau organisasi, dan pemimpin yang efektif akan mampu menggabungkan berbagai fungsi ini sesuai dengan kebutuhan dan konteks spesifik yang dihadapi (Aditiya, 2022).

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok ataupun budaya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Pemimpin yang efektif mampu mengintegrasikan semua aspek ini dalam peran dan tindakan mereka untuk mencapai kesuksesan organisasi dan memimpin anggota tim menuju pencapaian tujuan bersama (Ismawanti, 2021).

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang, yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Selain itu, kepemimpinan ialah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan, dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, proses kepemimpinan melibatkan upaya untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan, serta bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif. Ini melibatkan komunikasi yang efektif, pembangunan hubungan yang kuat, dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Kepemimpinan juga melibatkan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Ini termasuk memberikan arahan yang jelas, memotivasi dan memandu anggota tim, menyeimbangkan kebutuhan individu dengan kepentingan organisasi, dan memfasilitasi kolaborasi dan kerja tim yang produktif. Dengan menggabungkan semua elemen ini, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan anggota tim untuk mencapai potensi maksimal mereka, mendorong inovasi, dan mencapai tujuan bersama secara efektif. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktifitas-aktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu :

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang. Karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan dengan maksud tertentu. Ini melibatkan perasaan atau kebutuhan yang memberikan energi dan fokus pada individu untuk mencapai tujuan atau memenuhi keinginan tertentu. Motivasi kerja bisa berasal dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai kesuksesan, kepuasan

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

pribadi, pengakuan, imbalan finansial, atau rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tim (Sukaisih, 2022). Motivasi kerja dapat bersifat internal, artinya berasal dari dalam individu itu sendiri, atau eksternal, berasal dari faktor-faktor di luar individu seperti insentif atau penghargaan. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Penting bagi organisasi dan pemimpin untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi anggota tim mereka, karena motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan tim. Ini dapat dicapai melalui pengakuan atas prestasi, memberikan tantangan dan peluang untuk pertumbuhan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan insentif yang sesuai. Dengan memahami dan mengelola motivasi kerja dengan baik, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif, di mana anggota tim merasa termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja merupakan energi atau dorongan internal yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Ini melibatkan proses psikologis yang kompleks di mana individu merasa termotivasi untuk melakukan tindakan tertentu yang akan membawa mereka lebih dekat atau mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja bisa berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, otonomi, perkembangan pribadi, atau kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri. Setiap individu memiliki motivasi yang unik berdasarkan nilai-nilai, keinginan, dan pengalaman mereka sendiri (Samsu, 2017).

Definisi yang Anda berikan tentang motivasi kerja menyoroti pentingnya dalam konteks hubungan antara pemimpin dan bawahan atau antara manajemen dan karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada individu, terutama kepada karyawan, untuk bertindak atau berperilaku dengan maksud mencapai tujuan tertentu, termasuk tujuan perusahaan. Pemahaman dan penerapan motivasi kerja yang efektif dapat menjadi kunci kesuksesan organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini juga dapat meningkatkan kualitas kerja, retensi karyawan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Sebagai pemimpin atau manajer, penting untuk memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi

Hak Cipta Diindungi 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.

karyawan Anda secara individual, seperti kebutuhan akan pengakuan, tanggung jawab, atau kesempatan untuk berkembang. Dengan memahami apa yang mendorong dan menginspirasi setiap anggota tim, Anda dapat menciptakan strategi motivasi yang sesuai dan mendukung, yang dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan (Gorang, 2022).

Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan visi misi sebuah perusahaan, instansi ataupun organisasi. Karena pada dasarnya perusahaan, instansi ataupun organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk membangun motivasi di tempat bekerja memiliki beberapa tujuan, yakni (Rusli & Tamburion, 2022) :

- 1) Membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah.
- 2) Menambah moral dan kepuasan kerja.
- 3) Menambah tingkat produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan kestabilan dan loyalitas.
- 5) Menambah kedisiplinan serta mengurangi absensi karyawan.
- 6) Mengadakan hubungan kerja yang baik.
- 7) Menambah kreativitas karyawan.
- 8) Menambah tingkat kesejahteraan.
- 9) Membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab, dan
- 10) Membuat pengadaan karyawan menjadi efektif.

Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyebabkan individu atau kelompok memiliki dorongan semangat dalam bekerja. Dalam konteks dunia kerja, motivasi menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun manajemen dapat merancang rencana yang cemerlang, implementasinya akan sangat bergantung pada tingkat motivasi karyawan yang terlibat. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan inovatif dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan atau instansi.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen dan pemimpin untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, keterlibatan, dan kepuasan karyawan. Dengan mendorong dan

memelihara motivasi yang kuat di antara karyawan, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam pasar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori William J. Reddin, yang dimana terdapat tiga point, yaitu (Lumentut, 2017).

1) Orientasi – Kerja

Tingkat pengarahan manajer kepada karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja (Nanjung, 2021). Tujuan orientasi-kerja ialah sebagai berikut :

- a. Memperkenalkan pegawai baru dengan perusahaan.
- b. Menghindarkan adanya kekacauan yang mungkin disebabkan oleh seorang pekerja baru ketika disertai pekerjaan baru.
- c. Memberi kesempatan pada pegawai untuk menanyakan masalah tentang pekerjaan mereka yang baru.
- d. Menghemat waktu dan tenaga pegawai dengan memberitahukan kepada mereka ke mana harus meminta keterangan atau bantuan dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul.
- e. Menerangkan peraturan dan ketentuan perusahaan sedemikian rupa sehingga pegawai baru dapat menghindari rintangan atau tindakan hukuman yang akan terjadi karena pelanggaran peraturan yang tidak mereka ketahui.
- f. Memberikan pengertian kepada pegawai baru bahwa mereka adalah bagian yang penting di dalam sebuah organisasi.
- g. Menciptakan kesan yang baik agar dapat menumbuhkan sikap positif terhadap setiap perusahaan.
- h. Memperkenalkan standar capaian kinerja untuk dipahami sebagaimana mestinya, sehingga dapat dijadikan rujukan dalam pelaksanaan tugasnya.
- i. Membantu menumbuhkan semangat kerja pegawai baru.
- j. Memperkenalkan budaya dan etika kerja professional secara bertanggung jawab.
- k. Membangun komitmen untuk mempercepat proses integrasi pegawai baru terhadap lingkungan perusahaan.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

- l. Memahami berbagai kebijakan perusahaan, sehingga mampu menyusun rencana-rencana pengembangan karier secara individual.
- m. Mengatasi rasa canggung dalam mengembangkan model komunikasi interaktif, baik dengan pimpinan maupun sesama pegawai.
- n. Mengenal site plan (denah posisi) lingkungan perusahaan, sehingga memudahkan bagi pegawai baru ketika harus berhubungan dengan unit kerja lain yang lokasinya berjauhan.
- o. Menumbuhkan kebanggaan atas penerimaan dirinya sebagai pegawai perusahaan.

2) Orientasi – Hubungan

Dalam konteks hubungan antara manajer dan bawahan, tingkat kepercayaan dan penghargaan terhadap gagasan serta perasaan bawahan memegang peranan penting. Ketika manajer dan bawahan saling mempercayai dan menghormati satu sama lain, hubungan kerja cenderung lebih harmonis dan produktif. Orientasi pada hubungan manusia dalam kepemimpinan menekankan pentingnya memperhatikan kesejahteraan dan hubungan interpersonal antara manajer dan bawahan, selain dari sekadar fokus pada kinerja semata. Ini mencakup pemberian perhatian terhadap kebutuhan, dukungan, dan pengembangan pribadi anggota tim sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berdaya dorong. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia dapat membantu membangun fondasi yang kuat untuk kerja tim yang efektif dan produktif (Oktaviani, 2020).

Kepemimpinan yang baik memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan, mengontrol, dan mengawasi kinerja karyawan, tetapi juga harus mampu membangun hubungan yang baik dengan mereka. Kepemimpinan yang demokratis memperhitungkan masukan dari seluruh anggota tim, memungkinkan partisipasi aktif, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

Hak Cipta Diindungi 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.

Dengan menjadi dekat dengan karyawan, seorang pemimpin dapat lebih memahami kebutuhan dan aspirasi mereka, serta menciptakan iklim kerja yang inklusif dan berdaya dorong. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, tetapi juga membantu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis guna mencapai keseimbangan antara pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan serta pengembangan karyawan (Hutagalung & Parapat, 2023).

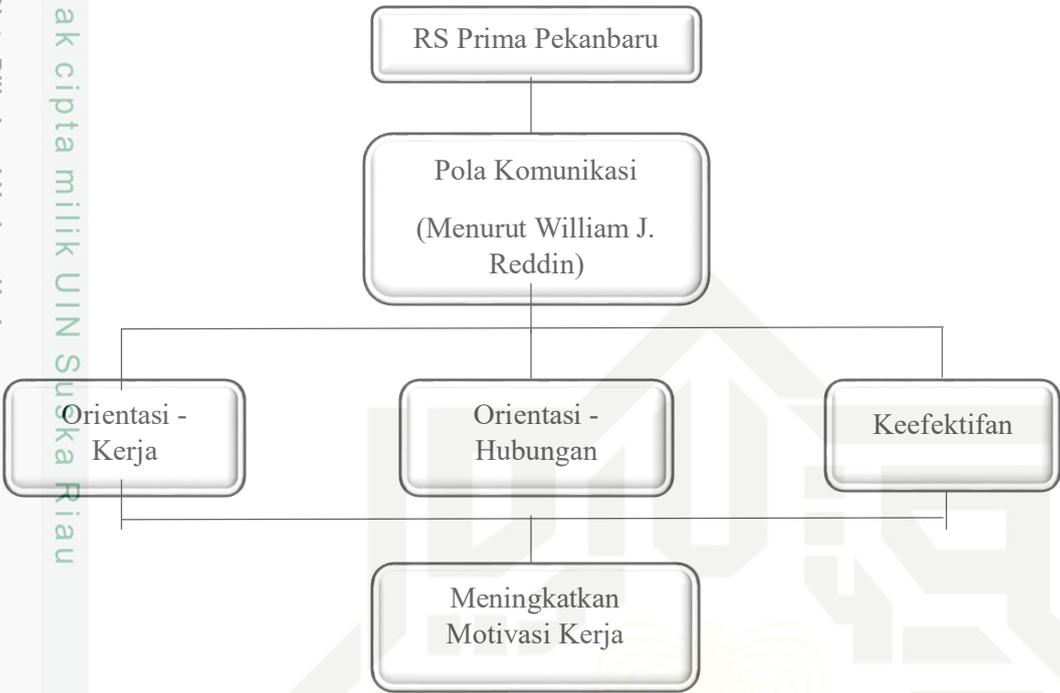
3) Keefektifan

Manusia bersifat social sehingga membutuhkan komunikasi untuk menjalani kehidupannya dan hal ini sangatlah penting (Mustofa, 2022). Tingkat persyaratan produksi yang dicapai manajer yang telah ditetapkan. Empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu :

- a. Mengerjakan hal-hal yang benar, di mana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya.
- b. Mencapai tingkat di atas pesaing, di mana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
- c. Membawa hasil, di mana apa yang telah dikerjakan mampu memberikan hasil yang bermanfaat (Lumentut, 2019).

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka kopseptual dalam penelitian ini adalah pola komunikasi menurut William J. Reddin yang meliputi, orientasi - kerja, orientasi - hubungan dan keefektifan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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 III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pilihan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang telah dipaparkan sebelumnya. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dan holistik tentang fenomena sosial dari perspektif partisipan. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang cenderung menghasilkan data statistik dan angka, penelitian kualitatif lebih berfokus pada pemahaman konteks, makna, dan pengalaman individu atau kelompok.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti tidak memiliki hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya, melainkan membiarkan pemahaman tentang fenomena tersebut berkembang secara alami melalui interaksi dengan partisipan dan analisis mendalam terhadap data yang terkumpul. Ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas fenomena secara lebih komprehensif dan memahami konteks sosial yang melingkupinya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang pola komunikasi, dinamika hubungan antarindividu atau kelompok, serta faktor-faktor yang memengaruhi praktik komunikasi dalam konteks yang relevan. Kesimpulan yang diambil dari penelitian ini kemudian dapat memberikan wawasan baru atau pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diteliti (Rosady, 2010).

Penelitian ini lebih menekankan kepada interpretasi dari peneliti berdasarkan teori-teori yang ada. Metode penelitian kualitatif sangat sesuai untuk memahami realitas sosial dari sudut pandang pelaku atau partisipan yang terlibat dalam konteks yang sedang diteliti. Metode ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang terkandung dalam suatu konteks tertentu, serta untuk menjelaskan proses pembentukan atau perkembangan realitas sosial tersebut.

Dengan fokus pada pengalaman, persepsi, dan interpretasi partisipan, penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menangkap kompleksitas dan keragaman dari realitas sosial yang sedang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana individu atau kelompok membuat makna dari pengalaman mereka, bagaimana interaksi sosial mempengaruhi pembentukan identitas dan nilai-nilai,

Hak Cipta Diindungi 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.

serta bagaimana proses sosial terjadi dan berkembang dari waktu ke waktu.

Dengan demikian, metode penelitian kualitatif dapat memberikan wawasan yang bernilai dalam menjelaskan fenomena sosial yang kompleks dan dinamis, serta memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang konteks sosial yang sedang diteliti (Afrizal, 2019). Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dipilih untuk penelitian ini sangat cocok untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan terperinci tentang masalah yang sedang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengumpulkan informasi secara lengkap dan mendetail, yang kemudian akan digunakan untuk menyusun deskripsi yang jelas dan komprehensif tentang fenomena yang sedang dipelajari.

Pendekatan deskriptif kualitatif juga memberikan penekanan pada pencarian dan pembentukan teori, bukan pengujian teori. Ini berarti penelitian ini akan berfokus pada eksplorasi dan interpretasi data yang terkumpul, serta upaya untuk menyusun kerangka pemahaman yang lebih luas tentang fenomena yang diamati. Selain itu, dengan memberikan penekanan pada observasi atau pengamatan langsung di lingkungan alamiah yang relevan (natural setting), pendekatan deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena tersebut dalam konteksnya yang sebenarnya. Hal ini dapat menghasilkan temuan yang lebih akurat dan relevan dengan realitas yang ada. Dengan demikian, pendekatan deskriptif kualitatif akan memberikan kontribusi yang berharga dalam menyajikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang masalah yang sedang diteliti, serta membantu dalam membangun pemahaman teoritis yang lebih kokoh (Elvinaro, 2010).

Pemilihan metode penelitian deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi Pola Komunikasi Kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja di RS Prima Pekanbaru adalah pilihan yang tepat. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti, yakni pola komunikasi kepemimpinan dan motivasi kerja, serta hubungan antara keduanya. Dengan demikian, melalui pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman dan pengembangan praktik komunikasi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di RS Prima Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini akan dilakukan di RS Prima, Jl. Bima No.1, Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Alasan dilakukannya penelitian di RS Prima Pekanbaru karena RS Prima adalah salah satu rumah sakit swasta yang memberikan pelayanan yang sangat baik dan juga berkualitas kepada setiap pasiennya. Hal tersebut dikarenakan kepercayaan diri dan semangat kerja dari setiap karyawannya yang tinggi. Waktu penelitian ini dilakukan selama 4 bulan dimulai dari bulan Februari tahun 2024 hingga bulan Mei tahun 2024.

3.3 Sumber Data Penelitian

Data merupakan segala informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian (Idrus, 2007). Dalam penelitian ini, terdapat dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian (Nazar, 2003). Data primer merupakan data yang dihimpun langsung oleh sumbernya yang nantinya akan diolah sendiri oleh lembaga yang bersangkutan. Data primer didapatkan dalam bentuk opini publik secara individual maupun kelompok, yang hasil observasi terhadap karakteristik benda, kegiatan, maupun hasil suatu pengujian.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan hasil wawancara penulis dengan pihak HRD, SDM dan Divisi Medis RS Prima Pekanbaru dalam observasi yang penulis lakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dapat dibaca, dilihat, atau didengar oleh peneliti. (Sodik, 2007). Data sekunder ialah data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notulensi rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai Perusahaan. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung. Data sekunder dalam penelitian ini adalah file yang ada di RS Prima Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang yang dijadikan sebagai sumber informasi mengenai situasi dan latar belakang penelitian. Informan harus memiliki pengetahuan yang mendalam terkait permasalahan yang akan diteliti dan memahami dengan baik permasalahan tersebut.

Informan didalam penelitian ini dipilih secara *purposive sampling*, dimana kriteria informan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian. Dimana kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini informan yang banyak mengetahui atau terlibat langsung dalam topik pembahasan dalam penelitian ini. Informan di bagi atas dua jenis, yaitu informan kunci dan informan tambahan.

1. Informan kunci (*key informan*)

Infroman Kunci merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal (Rosady, 2006). Dengan kata lain, informan kunci ini adalah orang yang penting dan dapat menyediakan data serta informasi yang relevan dengan objek penelitian.

No	Nama	Jabatan
1.	Fitri Ningsih	HRD RS Prima Pekanbaru
2.	Tika	SDM RS Prima Pekanbaru
4.	Tanita Nanggroe	Medis RS Prima Pekanbaru

Tabel. 3.1 Daftar Nama Informan Kunci

Sumber : Oleh peneliti 2024

2. Informan Tambahan

Informan tambahan merupakan subjek yang bisa siapa saja yang berada dalam wilayah penelitian dan memiliki potensi untuk memberikan informasi atau jawaban terkait permasalahan yang sedang diteliti (Rosady, 2006).

No	Nama	Jabatan
1.	Nur	Pasien RS Prima Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.	Winda	Pasien RS Prima Pekanbaru
3.	Kaila	Pasien RS Prima Pekanbaru

Tabel. 3.2 Daftar Nama Informan Tambahan
Sumber : Oleh peneliti 2024

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data mengenai Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru, dilakukan dengan berbagai teknik, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, sebagai berikut :

1. Observasi

Pengamatan atau observasi adalah kegiatan melakukan pengamatan atau survey awal pada subjek dan objek penelitian sebelum melaksanakan sebuah penelitian (Fiantika, 2019). Observasi merupakan pengamatan langsung yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis yang setelahnya dilakukan pencatatan (Ibid, 2006). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menemukan narasumber yang diinginkan oleh peneliti, selain itu observasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui aktivitas pola komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan RS Prima Pekanbaru.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan informasi secara langsung dari responden. Proses wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti (interviewer) dan responden, di mana interviewer mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang topik penelitian (Subagyo, 2006). Wawancara dilakukan secara lisan, yang berarti pertanyaan-pertanyaan diajukan secara verbal dan respon dari responden juga diterima secara lisan. Interaksi langsung ini memungkinkan interviewer untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dan kontekstual karena mereka dapat menafsirkan bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan intonasi suara dari responden.

Penyusunan pedoman pertanyaan merupakan langkah penting dalam persiapan wawancara. Pedoman pertanyaan digunakan

Hak Cipta Diindungi 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.

sebagai panduan bagi peneliti untuk mengarahkan wawancara dan memastikan bahwa semua aspek yang relevan tercakup dalam pembicaraan dengan narasumber. Dalam wawancara, tujuan utama adalah untuk mendapatkan data atau informasi secara mendalam tentang topik yang sedang diteliti. Pedoman pertanyaan membantu peneliti untuk menjaga fokus pembicaraan sesuai dengan tujuan penelitian dan memastikan bahwa semua aspek yang ingin dipelajari tercakup dalam wawancara.

Selain itu, menentukan informan sebelumnya juga merupakan langkah yang penting dalam perencanaan wawancara. Memilih informan yang relevan dan memiliki pengetahuan atau pengalaman yang sesuai dengan topik penelitian dapat membantu dalam memperoleh data yang bermutu dan informatif.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data. Metode dokumentasi melibatkan pencarian dan pengumpulan data dari berbagai sumber tertulis atau rekaman yang relevan dengan topik penelitian. Data yang dapat dikumpulkan melalui metode dokumentasi mencakup berbagai jenis materi tertulis, seperti catatan, transkrip wawancara, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan dokumen-dokumen lain yang terkait dengan masalah atau variabel yang sedang diteliti. Proses pencarian dan pengumpulan data melalui dokumentasi dapat melibatkan analisis teks, pengkodean, dan interpretasi terhadap informasi yang ditemukan (Arikunto, 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi berupa foto bersama informan kunci dan informan tambahan, menggunakan audio (*recorder*), catatan sebagai aspek pendukung, serta data-data yang terkait dengan judul penelitian yang penulis peroleh saat melakukan observasi.

3.6 Validitas Data

Setelah melakukan penelitian, langkah selanjutnya adalah menguji validitas data dan memastikan keabsahannya. Data yang valid dan dapat dipercaya merupakan syarat yang harus dimiliki dalam menganalisis data. Oleh karena itu, penting untuk melakukan validasi data dalam penelitian kualitatif. Memeriksa hasil penelitian berarti

menentukan keakuratan dan kredibilitas hasil melalui metode yang sesuai, seperti member checking atau triangulasi (Raco, 2010).

Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan tidak berupa angka-angka atau statistik, melainkan berupa teks, narasi, atau rekaman yang mendokumentasikan pengalaman, persepsi, dan pandangan subjek terkait dengan topik penelitian. Jenis data ini bisa berasal dari berbagai sumber, termasuk naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi subjek yang diteliti, dokumen resmi, dan lain sebagainya. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena secara mendalam dan menyeluruh, dengan mengeksplorasi makna, persepsi, dan konteks yang melingkupi fenomena tersebut. Dalam konteks pola komunikasi dan motivasi kerja di RS Prima Pekanbaru, penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan realitas empiris di balik fenomena tersebut, dengan meneliti pola komunikasi kepemimpinan dan faktor-faktor motivasi kerja secara rinci dan mendalam.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana pola komunikasi kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja para karyawan di RS Prima Pekanbaru, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen RS Prima Pekanbaru dalam mengoptimalkan pola komunikasi kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (Rosady, 2006). Dikatakan penelitian ini menggunakan pendekatan kata-kata (pernyataan) seseorang karena sebuah sistem pembentukan strategi ditentukan oleh individu ataupun kelompok untuk mencapai segala keinginan yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sebagai upaya untuk memvalidasi data. Pendekatan triangulasi sumber data adalah strategi yang penting dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan validitas dan keandalan data. Dengan menggunakan triangulasi sumber data, peneliti membandingkan atau memeriksa ulang informasi yang diperoleh dari berbagai sumber atau metode, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam tentang fenomena yang diteliti. Dalam konteks penelitian tentang pola komunikasi kepemimpinan dan motivasi kerja di RS Prima Pekanbaru, triangulasi sumber data dapat dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber atau metode, seperti wawancara dengan pimpinan, observasi langsung di tempat kerja, analisis dokumen resmi perusahaan, dan mungkin juga survei atau

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

kuesioner kepada karyawan. Dengan menggabungkan informasi dari berbagai sumber tersebut, peneliti dapat memastikan keandalan dan keabsahan temuan penelitian.

Triangulasi sumber data juga membantu dalam mengidentifikasi pola atau tema yang muncul secara konsisten dari berbagai perspektif atau sumber, serta memvalidasi atau menguatkan temuan penelitian. Dengan demikian, pendekatan triangulasi sumber data memainkan peran penting dalam memperkuat keandalan dan validitas hasil penelitian kualitatif, termasuk dalam penelitian tentang pola komunikasi kepemimpinan dan motivasi kerja di RS Prima Pekanbaru (Moleong, 2006). Metode ini dapat diterapkan dengan cara membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hal ini melibatkan perbandingan antara tindakan yang dilakukan oleh responden dengan informasi yang diberikannya selama wawancara, dan ditunjang dengan data dokumentasi seperti foto, jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan penelitian ini

3.7 Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan tahap penting dalam proses penelitian di mana data yang telah dikumpulkan dianalisis secara sistematis untuk menghasilkan pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena yang diteliti (Afrizal, 2020). Analisis data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian, mulai dari tahap pengumpulan data hingga penulisan laporan akhir. Hal ini memastikan bahwa temuan yang dihasilkan didasarkan pada pemahaman yang kuat dan mendalam terhadap data yang telah dikumpulkan.

Analisis data memang merupakan tahap penting dalam penelitian untuk mengorganisir, mengerti, dan menyajikan hasil-hasil dari data yang telah dikumpulkan. Teknis analisis data melibatkan langkah-langkah sistematis untuk mengelola data dari berbagai sumber seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumen lainnya. Hal ini dirancang untuk mempermudah peneliti dalam menjelaskan hasil proses tersebut kepada pihak lain dalam penelitian. Tujuan analisis ini adalah untuk memudahkan pemahaman data sehingga hasil penelitian dapat dipublikasikan dengan menyajikan data secara ringkas dan mudah dipahami, untuk menghasilkan kesimpulan. Dengan kata lain, analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategorisasi, dan satuan uraian dasar (Hidayah, 2020).

Teknik analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman memang menjadi pendekatan yang populer dalam analisis

Hak Cipta Diindungi 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.

data kualitatif, yaitu mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan/verifikasi. Proses ini terjadi dalam siklus interaktif sebelum, selama, dan setelah pengumpulan data untuk memperoleh wawasan umum yang dikenal sebagai “analisis” (Silalahi, 2010).

Proses analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan tiga langkah yaitu :

a) Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang dianggap sebagai pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data dalam penelitian ini, yaitu data yang telah diperoleh dilapangan mengenai Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru dengan wawancara, observasi dan dokumentasi yang akan dipilih dan fokuskan pada hal-hal yang berkaitan mengenai Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru.

b) Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah data direduksi kemudian tahap selanjutnya adalah *display data* atau penyajian data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif memang penting untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi hasil analisis. Maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang dipahami tersebut. Penyajian data dalam penelitian ini berfungsi untuk lebih memudahkan peneliti dalam memahami data yang diperoleh di lapangan. Maka dengan demikian, dapat dilihat bagaimana mengenai Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru. Penyajian data ini membantu peneliti untuk menggambarkan secara komprehensif temuan-temuan dari analisis data dan memfasilitasi proses interpretasi dan pengambilan kesimpulan. Dengan demikian, penyajian data menjadi penting dalam memudahkan pemahaman dan memperkuat validitas hasil penelitian.

c) Penarikan Kesimpulan (*Concluding Drawing Verification*)

Langkah ketiga dalam proses analisis data adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti –bukti yang kuat mendukung pada tahapan pengumpulan data

berikutnya. Kesimpulan data dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal dan kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran mengenai objek yang diteliti. Pada tahap ini, peneliti menyampaikan kesimpulan berdasarkan data yang telah diperoleh sebagai bukti bahwa data yang disajikan telah terkumpul. Dengan demikian, tahap penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap penting dalam memastikan bahwa hasil analisis data relevan, konsisten, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

**Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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 Profil Singkat RS Prima Pekanbaru

Rumah Sakit Prima Pekanbaru didirikan pada tahun 2016 oleh Bapak Atan Malik dan dr. Zulfrimon, Sp. OT. FICS (almarhum). Sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan, rumah sakit ini memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Saat ini, Rumah Sakit Prima Pekanbaru dipimpin oleh direktur, yaitu dr. Aldona Christian Anggara Surbakti. Dengan kepemimpinan yang kuat, diharapkan Rumah Sakit Prima Pekanbaru terus menerus memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berperan aktif dalam memperbaiki kesehatan masyarakat di wilayahnya.

Rumah Sakit ini merupakan salah satu rumah sakit yang sudah menyediakan pelayanan teknologi canggih sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Rumah Sakit Prima Pekanbaru sejak awal berdiri sudah memanfaatkan teknologi sebagai bentuk penyempurna pelayanan kesehatan yang didukung oleh tenaga-tenaga ahli seperti dokter spesialis, dokter umum, perawat serta staff medis yang handal, terampil dan kompeten dibidangnya. Tidak hanya itu, rumah sakit Prima Pekanbaru juga didukung oleh tenaga-tenaga penunjang edukasi yang terlatih dari bidang psikologi. Seiring dengan meningkatnya permintaan pelayan rumah sakit yang kompeten, rumah sakit Prima hadir untuk menjawab segala kebutuhan masyarakat akan tenaga medis yang terpercaya dan diiringi teknologi kedokteran yang semakin canggih.

Pada tahun 2017 RS Prima Pekanbaru mulai bekerja sama dengan pihak BPJS agar dapat melayani masyarakat dengan Kartu Indonesia Sehat (KIS). Pada tahun 2018 RS Prima Pekanbaru memperoleh akreditasi dan dinyatakan lulus tingkat PARIPURNA dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Pada tahun 2019 RS Prima Pekanbaru memenangkan penghargaan Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK Award) dari BPJS Ketenagakerjaan untuk Wilayah Sumbar-Riau. Pada tahun 2020 RS Prima Pekanbaru terus maju dengan mengembangkan Klinik Gagal Jantung rumah sakit tipe C pertama di Riau dan membuka Klinik Sport Injury Center. Pada tahun 2021 RS Prima Pekanbaru terus berinovasi dengan menyediakan prosedur medis terbaru, seperti metode persalinan ERACS, tindakan wasir PILA, serta Laparoskopi Urologi untuk pemecahan batu

Hak Cipta Diindungi 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.

kandung kemih. Pada tahun 2022 RS Prima Pekanbaru mendapatkan dua pencapain sekaligus, yaitu mampu menyediakan layanan Endoskopi untuk menunjang tindakan medis yang tentu saja didampingi oleh dokter-dokter yang berpengalaman dengan alat terbaik untuk hasil yang terbaik pula. Pencapaian lainnya, ialah rumah sakit ini memperoleh akreditasi dan dinyatakan lulus Tingkat PARIPURNA dari Lembaga Akreditasi Rumah Sakit Indonesia (LARSI). Dan terakhir pada tahun 2023 RS Prima Pekanbaru merilis MRI, panoramic dan penambahan X-Ray sebagai layanan radiologi terintegrasi demi peningkatan kualitas layanan yang semakin baik dan maju.



Gambar. 4.1 RS Prima Pekanbaru Lulus Tingkat Paripurna 2022

Rumah Sakit Prima Pekanbaru sendiri memiliki motto “*Solution For Your Health*” yang terdengar sangat menginspirasi. RS Prima Pekanbaru juga memberikan pelayanan yang prima dan mengedepankan edukasi merupakan strategi yang cerdas dalam memberikan solusi kesehatan yang holistik bagi pasien. Pendekatan yang dirancang untuk menciptakan suasana rumah yang nyaman, aman, dan kekeluargaan juga sangat penting dalam memberikan dukungan yang diperlukan bagi pasien dan keluarga mereka. Melalui fokus pada memberikan edukasi yang bermanfaat, Rumah Sakit Prima tidak hanya menangani masalah kesehatan secara langsung, tetapi juga membantu pasien memahami kondisi mereka, proses penyembuhan, dan langkah-langkah pencegahan yang perlu diambil. Hal ini dapat membantu pasien merasa lebih terlibat

Hak Cipta Diindungi 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.

dalam perawatan mereka sendiri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kesehatan jangka panjang.

Dengan komitmen untuk menjadi rumah sakit yang unggul dan prima, Rumah Sakit Prima Pekanbaru menegaskan dedikasinya dalam memberikan solusi bagi setiap masalah kesehatan pasien. Ini mencerminkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan memberikan perawatan yang terbaik bagi setiap individu yang membutuhkan.

4.2 Visi, Misi dan Logo RS Prima Pekanbaru

Rumah Sakit Prima Pekanbaru merupakan rumah sakit yang mengutamakan mutu, kemudahan aksesibilitas tempat dan informasi dan juga kualitas pelayanan yang professional dan prima. Adapun yang menjadi visi dan misi Rumah Sakit Prima Pekanbaru adalah sebagai berikut : (Tentang Rumah Sakit Prima Pekanbaru, 2024).

1. Visi Rumah Sakit Prima Pekanbaru
“Menjadi Rumah Sakit yang Unggul & Prima”
2. Misi Rumah Sakit Prima Pekanbaru
 - 1) Memberikan Pelayanan Secara Profesional dan Prima
 - 2) Menyediakan Sumber Daya Manusia yang Profesional dan Prima
 - 3) Menyelenggarakan Sistem Manajemen yang Prima Berbasis Teknologi Informasi.

Logo Rumah Sakit Prima



Gambar 4.2 Logo Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi 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.

4.3 Fasilitas dan Pelayanan RS Prima Pekanbaru

Rumah Sakit Prima Pekanbaru memberikan fasilitas dan layanan tepat sasaran dan mengedepankan kenyamanan dan keselamatan pasien (Tentang Rumah Sakit Prima Pekanbaru, 2024). Adapun fasilitas yang dimiliki oleh rumah sakit Prima Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

1. Rawat Jalan

- 1) Poli Anak
- 2) Poli Bedah Anak
- 3) Poli Bedah Disegtif
- 4) Poli Bedah Onkologi
- 5) Poli Bedah Plastik
- 6) Poli Bedah Saraf
- 7) Poli Bedah Thorax
- 8) Poli Bedah Umum
- 9) Poli Bedah Tulang
- 10) Poli Gigi
- 11) Poli Jantung
- 12) Poli Kejiwaan
- 13) Poli Konservasi Gigi
- 14) Poli Kulit & Kelamin
- 15) Poli Mata
- 16) Poli Obgyn
- 17) Poli Paru
- 18) Poli Penyakit Dalam
- 19) Poli Psikolog
- 20) Poli Rehab Medis
- 21) Poli Saraf
- 22) Poli THT
- 23) Poli Urologi

2. Rawat Inap

- 1) ICU
- 2) HCU
- 3) PCU
- 4) NICU

3. Fasilitas Penunjang

- 1) IGD 24 jam
- 2) Ambulans 24 jam
- 3) Farmasi 24 jam

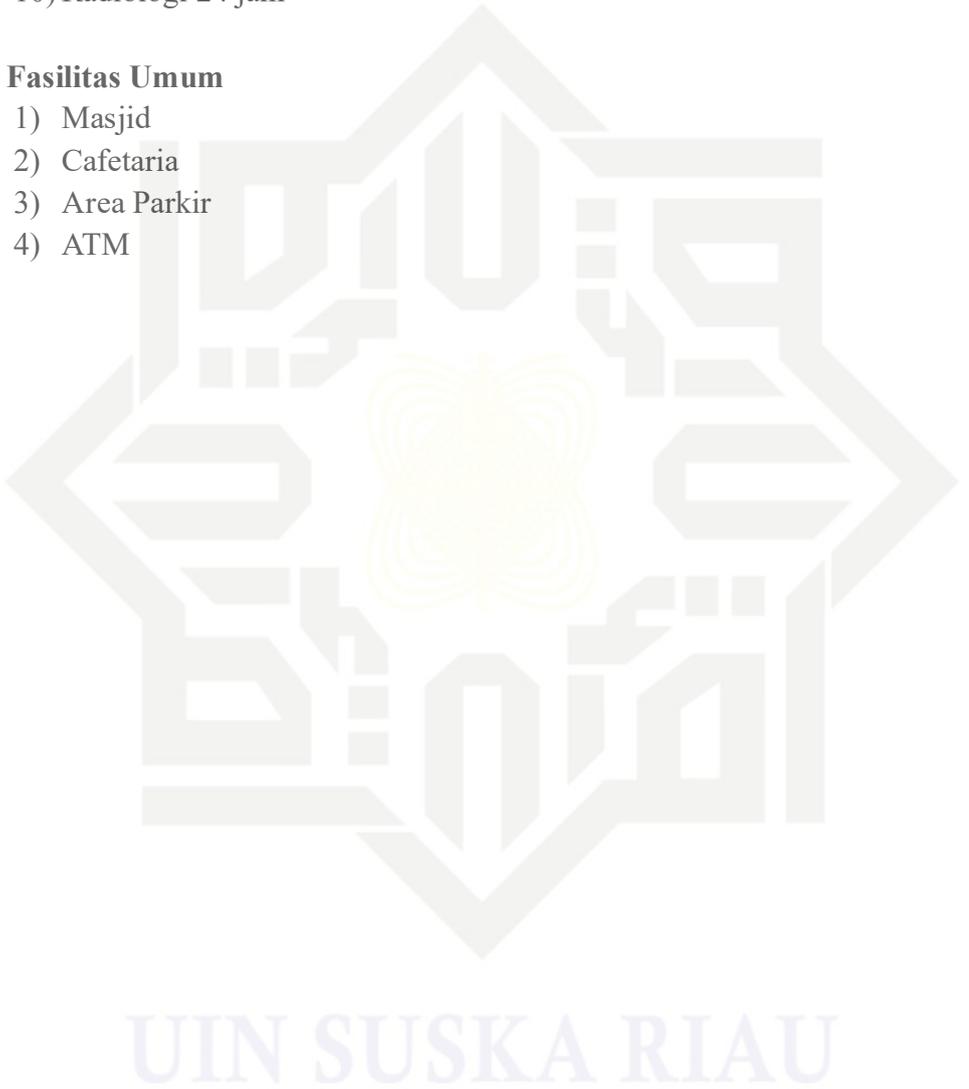
- 4) Hemodiolisis
- 5) Infant
- 6) Kamar Bedah
- 7) Laboratorium 24 jam
- 8) MRI
- 9) Medical Check-up
- 10) Radiologi 24 jam

4. Fasilitas Umum

- 1) Masjid
- 2) Cafeteria
- 3) Area Parkir
- 4) ATM

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan dengan menggunakan teori dari William J. Reddin, yaitu :

1. Orientasi – Kerja

Pemimpin RS Prima Pekanbaru memberikan pemahaman kepada karyawan agar dapat mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta motivasi yang dapat membuat karyawan menjadi giat dan semangat dalam bekerja.

2. Orientasi – Hubungan

Pemimpin RS Prima Pekanbaru selalu menciptakan hubungan yang baik dengan setiap karyawan, begitupun sebaliknya. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan dalam menciptakan hubungan yang baik dalam rumah sakit, yaitu dengan menggunakan komunikasi dua arah (*two-ways communication*), yaitu komunikasi yang terjadi antar atasan dengan karyawan dan sebaliknya, dan komunikasi tersebut dapat dilakukan secara langsung maupun melalui media sosial, lebih tepatnya grup WhatsApp.

3. Keefektifan

Setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dikomunikasikan dengan baik, sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu, serta dapat memberikan kinerja atau pelayanan terbaik baik seluruh pasien agar terciptanya reputasi atau citra yang baik sesuai dengan visi dari RS Prima Pekanbaru, yaitu Menjadi Rumah Sakit Yang Unggul & Prima.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada peneliti berikutnya adalah agar karyawan kiranya dapat menyampaikan pendapat dengan leluasa kepada atasan hingga sesama karyawan. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tambahan, terutama yang berkaitan dengan komunikasi motivasi antara sesama karyawan RS Prima Pekanbaru.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT : Raja Grafindo Persada. (2019)
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. (2011)
- Elvinaro, Ardianto. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations-Kuantitatif Dan Kualitatif*. Simbiosis Rekatama Media. (2010)
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., & Mouw, E. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (2010)
- Raco, J, R,. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT : Grasindo. (2010)
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam teori dan praktek*. Rineka Cipta. (2006)
- Nazar, M. *Metode Penelitian*. PT Bhakti Indonesia. (2003)
- Moleong. Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)
- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif)*. UII Press. (2007)
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian: PR dan Komunikasi*. PT Raja Grafindo Persada. (2006)
- Samsu. *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan. (2017)
- Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2007).
- Suciati. *Teori Komunikasi Dalam Multi Perspektif / Suciati*. Buku Litera. (2017)
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. (2011)
- Suryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015)
- Yudiaatmaja, F. *Kepemimpinan : Konsep, Teori Dan Karakternya*, 12(2). (2021)

Jurnal

- Akhyani, A., & Achadi, A. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit*. (2020)
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>, (2023)
- Alyonso Fanisius Gorang, T. L. L. P. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7208626>. (2022)

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.
- Amaliani, A. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. (2020).
- Anestesia, R. F., Kusumawati, N., & Himawan, S. *Pola Komunikasi Kepemimpinan di PT Trisesa Ozora Steelindo Dalam Membangun Kinerja Karyawan. Jurnal Public Relations (J-PR)*, 4(2), 74–79. <https://doi.org/10.31294/jpr.v4i2.2789>. (2024)
- Asmaningsih, Y. *Pola Komunikasi Organisasi Di Kantor Camat Tamalate kota Makassar*. (2022)
- Asnawi, S. *Semangat Kerja Dan gaya Kepemimpinan*. (2021)
- Azhari. *Pola Komunikasi Pemimpin Dalam Membangun Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan kertapati Kota Palembang Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang*. (2020)
- Bagas Mahaputra Irawan, A. A. F. (2023). *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Program Kerja Di Futsal Ekonomi Singaperbangsa Karawang*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7803854>
- Brahmana, E. S. D. A. B. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjhe. Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(2). (2020)
- Febriani, Dini. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dan Budaya Organisasi Madrasah Terhadap Kinerja guru. (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bekasi)*. UIN Sunan Gunung Djati. (2022)
- Endang Purba, Prietsaweny RT Simamora, & HelenVanhurk Sriwati Ningsih Sitorus. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Desa Hilisataro Nandrisa Kecamatan Toma KABUPATEN Nias Selatan. Jurnal Social Opinion*, 7(2). (2022)
- Fajriati, R., Na'imah, N., Hibana, H., Putro, K. Z., & Labziah, L. *Pola Komunikasi dalam Proses Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 3877–3888. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.1730>. (2022)
- Febriyana, E., Purwanti, S., & Boer, K. M. *Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (Studi Pada Organisasi Lembaga Pers Mahasiswa Sketsa Periode 2017/2018)*. (2022)
- Firdausi, A. T. *Pola Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, 7(2). (2022)
- Fitriyah, A. T., & Savitri, I. S. *Analisis faktor kinerja karyawan pada perusahaan donat: (Studi kasus di Desa Sandik Kecamatan Batulayar Kabupaten Lombok Barat)*. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 62–75. <https://doi.org/10.20414/jed.v2i01.2080>. (2020)
- Goncalves, S. F. S. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di Gajayana TV. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(1). (2019)

Hak Cipta Diindungi 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.

- Gracia, Febrina, Lumentut,. *Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di LPM (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat. E-Journal "Acta Diurna."* (2017)
- Gusti Gautama. *Pola Komunikasi Interpersonal Dan Perilaku Komunikasi (Studi Deskriptif Kualitatif Pola Komunikasi Interpersonal Dan Perilaku Komunikasi Pada Mahasiswa S1 Program Ilmu Komunikasi Non Reguler Fisip UNS Angkatan 2017 Dari Luar Daerah Dalam Menjaga Hubungan Jarak Jauh Dengan Orang tua).* Universitas Sebelas Maret. (2020)
- Herlina, M,. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Restaurant & Café Al Zein.* (2020)
- Putagalung, D. S., & Parapat, E. P. S. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Lingkungan Kerja.* 2. (2023)
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y,. *Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah),* 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>. (2022)
- Muhamad Bisri Mustofa, Agus Sujepri, Nurrohman, Umiatul Mutoharoh, & Vika Anggraini. *Efek Perkembangan Komunikasi Massa Terhadap Pola Pikir dan Perilaku Masyarakat Di Era Society 5.0. Alamtara: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam,* 6(1), 16–26. <https://doi.org/10.58518/alamtara.v6i1.907>. (2022)
- Muhyatun, I., Erman Anom,. (2023). *Pola Komunikasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Implementasi Program Merdeka Belajar.* 12(04), 16.
- Nanjung, J. D. *Analisis Pengaruh Orientasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang CU. Keling Kumang Di Sintang,* 6(1). (2021)
- Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., & Gusman, Y. *Analisis Of Dicipline Competency, Work Motivation, Compensation, Training And In Employee Performance.* (2021)
- Oktaviani, P.-, Mujtaba, B., & Muldi, A,. *Pengaruh Hubungan Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan PT. DHL Tangerang. Journal Of Scientific Communication (JSC),* 2(1). <https://doi.org/10.31506/jsc.v2i1.8031>. (2020)
- Oktavianti, N., & Setiawati, B,. *Pola Komunikasi Menyeluruh Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Rapat Di Desa Halong Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong,* 4. (2021)
- Pratama, B,. *Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA,* 12(2), 24. <https://doi.org/10.38041/jikom1.v12i01.138>. (2020)

Hak Cipta Diindungi 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.

- Putra, H. R., Aini Safitri, & Fadhlur Rahman Armi. *Pola Komunikasi Pemimpin Terhadap Tingkat Kepatuhan Anak Didik. Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 5(2), 127–142. <https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.93>. (2021)
- Putri, S. R., Harahap, N., & Abidin, S.,. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara*, 2. (2023)
- Ratnasari, S. L., & Septiani, M.,. *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Global Business and Management Review*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>. (2020)
- Romadhon, S.,. *Pola Komunikasi Karang Taruna Kelurahan Pondok Karyawan Tangerang Selatan*. (2021).
- Rumayar, E.,. *Bagaimana Menciptakan Hubungan Baik Dengan Orang Lain*. (2011)
- Rusli, G. A., & Tamburian, H. H. D.,. *Pola Komunikasi di Restoran Capten Nelayan dalam Membangun Motivasi Kerja*. 6(1). (2022)
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A.,. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47. <https://doi.org/10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51>. (2020)
- Salsabila, A.,. *Pola Komunikasi Guru Terhadap Siswa Tunarungu*. (2019).
- Setiyawan, B. A.,. *Pola Komunikasi Pimpinan Membangun Kinerja Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyumas*, 6(2). (2023)
- Smarmata, B. T., & Sitepu, C. L.,. *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan*, 2(2). (2022)
- Suherman, U. D.,. *Orientasi Dan Pengembangan Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Di Pegadaian Syariah*. (2020)
- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono.,. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>. (2020)
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J.,. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>. (2021)



Hak Cipta Diindungi 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.

- Suryani, I., & Sos, M.,. *Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai*. (2021)
- Tanady, E., Julitawaty, W., & Subiantoro, N.,. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perputaran karyawan Di PT. Bank Mestika Dharma. TBK. Zainul Arifin Medan. Jurnal Bisnis Kolega*, 8(1). <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i1.74>. (2022)
- Ulfah, U., Supriani, Y., & Arifudin, O.,. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.392>. (2022)
- Variza aditiya, Refdi Saidina Ali, & Fitri Nuraini.,. *Fungsi Kepemimpinan PTBank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai. Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(3). (2022)
- Widiarto, D. S.,. *Pola Komunikasi Organisasi : Komunikasi Vertikal Pada CV. Kios Cetak Utama Surabaya*, 3(1). (2018)
- Wulandari, R., & Luthfi, M.,. *Pola Komunikasi Antarbudaya Dalam Menjalin Keharmonisan Hidup Bermasyarakat Duku Jawa Di Lingkungan IX Kelurahan Mabar Hilir. Network Media*, 5(1), 39–55. <https://doi.org/10.46576/jnm.v5i1.1828>. (2022)
- Zulkaeda, N. E., & Maulida, N.,. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Utama Mandiri Cemerlang Cabang Banjarmasin*. (2020)

Website

- Tentang Rumah Sakit Prima Pekanbaru*. (n.d.). Retrieved April 29, 2024, from <https://www.rsprimapekanbaru.com/about-us>
- RS Prima Pekanbaru—Solution for Your Health*. (n.d.). Retrieved May 27, 2023, from <https://www.rsprimapekanbaru.com/>

Wawancara

- Kaila. (2024, April 5). *Wawancara*.
- Nanggroe. (2024, April 5). *Wawancara*.
- Ningsih. (2024, April 4). *Wawancara*.
- Nir. (2024, April 5). *Wawancara*.
- Tika. (2024, April 4). *Wawancara*.

Hak Cipta Diindungi 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Bagaimana latar belakang berdirinya RS Prima Pekanbaru ?
2. Apa motto, visi dan misi dari RS Prima Pekanbaru ?
3. Apa saja kebijakan yang diterapkan di RS Prima Pekanbaru ?
4. Bagaimana pola komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan RS Prima Pekanbaru ?
5. Pola komunikasi kepemimpinan seperti apa yang dilakukan oleh RS Prima Pekanbaru dalam membangun komunikasi yang efektif antar pimpinan dan karyawan atau sesama karyawan ?
6. Bagaimana cara RS Prima Pekanbaru membangun hubungan dan lingkungan kerja yang sehat ?
7. Bagaimana RS Prima Pekanbaru memberikan pelayanan terhadap pasien yang menggunakan BPJS dan pasien yang menggunakan dana pribadi ?
8. Apakah karyawan RS Prima Pekanbaru cukup responsif dalam menjawab pertanyaan hingga keluhan dari pasien ?
9. Seberapa besar peran SDM RS Prima Pekanbaru untuk memotivasi karyawan dalam bekerja ?
10. Apakah ada evaluasi rutin yang dilakukan oleh RS Prima Pekanbaru ?
11. Bagaimana pelayanan yang diberikan oleh karyawan RS Prima Pekanbaru ?
12. Apakah Anda sudah merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh RS Prima Pekanbaru ?
13. Apakah Anda merasa terdapat perbedaan mengenai pelayanan pasien yang menggunakan BPJS dengan pasien yang menggunakan dana pribadi ?

Lampiran 2 : Dokumentasi Wawancara



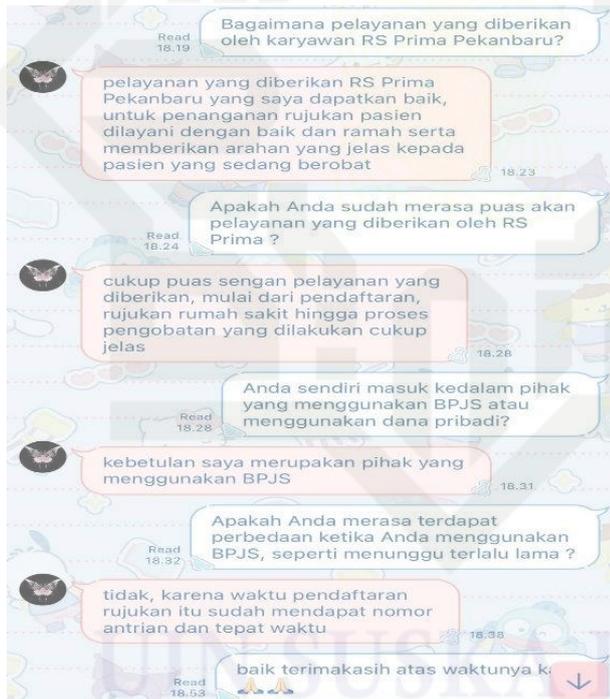
Gambar : Wawancara Peneliti Bersama Pasien

Hak Cipta Diindungi 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 : Wawancara Peneliti Bersama Ketua HRD RS Prima Pekanbaru



Gambar : Wawancara Peneliti Bersama Pasien

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 : Peneliti Melakukan Prasurvey di RS Prima Pekanbaru



Gambar : Peneliti Melakukan Prasurvey di RS Prima Pekanbaru



Gambar : Peneliti Melakukan Prasurvey di RS Prima Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi 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 : Peneliti Melakukan Prasurvey di RS Prima Pekanbaru



Gambar : Peneliti Melakukan Prasurvey di RS Prima Pekanbaru



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/62892
T E N T A N G



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-335/Un.04/F.IV/PP.00.9/02/2024 Tanggal 6 Februari 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

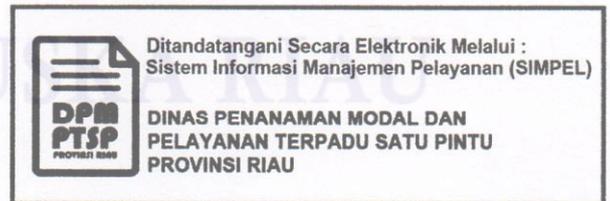
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : ANGGIE NELIS RONALITA LUBIS |
| 2. NIM /KTP | : 12040326314 |
| 3. Program Studi | : ILMU KOMUNIKASI |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : POLA KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN RS PRIMA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : RS PRIMA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 19 Februari 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan RS Prima Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Pekanbaru, 27 Maret 2024

No. - B/RSPP/DIR/III/2024

Balasan Permohonan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Dengan Hormat,

Terlebih dahulu kami mendo'akan semoga kita senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan rutinitas kerja, amin.

Berdasarkan surat tanggal 19 Februari 2024 perihal : Permohonan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menerima mahasiswa/i tersebut untuk melakukan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi di Rumah Sakit Prima Pekanbaru dengan keterangan sebagai berikut:

Nama	: Anggie Nelis Ronalita Lubis
NIM	: 12040326314
Jurusan	: S1 Ilmu Komunikasi
Judul Penelitian	: Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan RS Prima Pekanbaru

Demikianlah pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
 Direktur RS. Prima

dr. Aldona Christian Anggara Surbakti

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.

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau