



UIN SUSKA RIAU

©

Hak cipta milik UIN S



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

No. 7668/KOM-D/SD-S1/2026

POLA KOMUNIKASI PIMPINAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CAKAPLAH.COM



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:

ILHAM SADESRA
NIM. 12240311308

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**POLA KOMUNIKASI PIMPINAN PERUSAHAAN CAKAPLAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

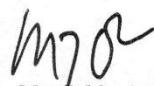
Disusun oleh :



Ilham Sadesra
NIM. 12240311308

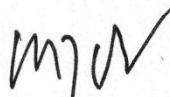
Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal : 19 Desember 2025

Mengetahui,
Dosen Pembimbing,



Dr. Musfialdy, S.Sos, M.Si
NIP. 19721201 200003 1 003

Mengetahui
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi



Dr. Musfialdy, S.Sos, M.Si
NIP. 19721201 200003 1 003



UIN SUSKA RIAU

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

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

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

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

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

Nama : Ilham Sadesra
NIM : 12240311308
Judul : Pola Komunikasi Pimpinan Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan cakaplah.com

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

Hari : Senin
Tanggal : 5 Januari 2026

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.



Tim Pengaji

Ketua/ Pengaji I,

Sekretaris/ Pengaji II,

Dr. Sudianto, S.Sos, M.I.Kom
NIP. 19801230 200604 1 001

Pengaji III,

Suardi, S.Sos, M.I.Kom
NIP. 19780912 201411 1 003

Edison, S.Sos, M.I.Kom
NIP. 19780416 202321 1 009

Pengaji IV,

Julis Suriani, S.I.Kom., M.I.Kom
NIP. 19900722 202521 2 005



UIN SUSKA RIAU

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

كلية الدعوة والاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

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

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

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

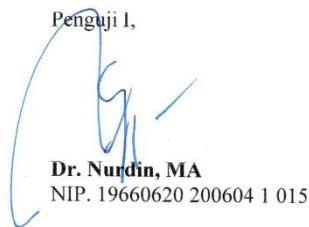
Nama : Ilham Sadesra
NIM : 12240311308
Judul : Pola Komunikasi Pimpinan Perusahaan "Cakaplah" Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

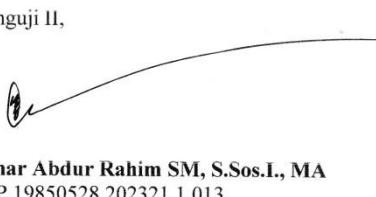
Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Senin
Tanggal : 5 Mei 2025

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, 5 Mei 2025
Pengaji Seminar Proposal,

Pengaji I,

Dr. Nurdin, MA
NIP. 19660620 200604 1 015

Pengaji II,

Umar Abdur Rahim SM, S.Sos.I., MA
NIP.19850528 202321 1 013

Lampiran Surat:
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 13 Januari 2026

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ilham Sadesra
NIM : 12240311308
Tempat/ Tgl. Lahir : Duri, 1 Desember 2003
Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Prodi : S1 Ilmu Komunikasi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* : **"POLA KOMUNIKASI PIMPINAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CAKAPLAH.COM"**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

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

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

Pekanbaru, 13 Januari 2026
Yang membuat pernyataan



Ilham Sadesra
NIM. 12240311308

Pekanbaru, 19 Desember 2025

No. : Nota Dinas
Lampiran : 1 (satu) Eksemplar
Hal : Pengajuan Ujian Munaqasyah

Kepada yang terhormat,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Dengan Hormat,

Setelah kami melakukan bimbingan akademik sebagaimana mestinya terhadap Saudara:

Nama : Ilham Sadesra
NIM : 12240311308
Judul Skripsi : Pola Komunikasi Pimpinan Perusahaan Cakaplah
Terhadap Kinerja Karyawan

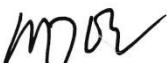
Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk Ujian Munaqasyah guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

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.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing,



Dr. Musfiandy, S.Sos, M.Si
NIP. 19721201 200003 1 003

Mengetahui
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi



Dr. Musfiandy, S.Sos, M.Si
NIP. 19721201 200003 1 003

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

ABSTRAK

Nama : Ilham Sadesra
NIM : 12240311308
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul : **Pola Komunikasi Pimpinan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Cakaplah.Com**

Komunikasi pimpinan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses kerja, khususnya pada perusahaan media digital yang menuntut kecepatan dan koordinasi kerja yang tinggi, namun penggunaan media komunikasi digital seperti WhatsApp berpotensi menimbulkan miskomunikasi apabila tidak dikelola dengan pola komunikasi yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Media Cakaplah.com. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dengan informan yang ditentukan melalui teknik purposive sampling yang melibatkan pimpinan perusahaan dan karyawan Media Cakaplah.com. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan perusahaan di Cakaplah memiliki karakter terbuka, partisipatif, dan fleksibel yang dimana mengarah kepada pola lingkaran dan menyeluruh. Pimpinan perusahaan memanfaatkan berbagai pola komunikasi sesuai kebutuhan, mulai dari pola rantai dan roda yang menekankan alur berjenjang dan kontrol terpusat, hingga pola lingkaran, menyeluruh, dan huruf Y yang mendorong interaksi dua arah, keterlibatan aktif, serta penyamaan persepsi. Penerapan pola rantai dan roda membantu menjaga keteraturan struktur, memastikan konsistensi kebijakan, dan memberikan arahan strategis yang jelas kepada pimpinan redaksi dan wartawan. Meskipun berpotensi menimbulkan miskomunikasi, hal ini dapat diminimalisir melalui mekanisme klarifikasi langsung dan rapat mingguan yang bersifat terbuka dan dialogis.

Kata Kunci: Pola Komunikasi, Kinerja Karyawan, Media Digital



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

ABSTRACT

Name : Ilham Sadesra
NIM : 12240311308
Study Program : Communication Science
Judul : *Communication Patterns of Company Leaders in Improving Employee Performance at Cakaplah.Com*

Leadership communication plays a crucial role in supporting smooth work processes, particularly in digital media companies that demand high levels of speed and coordination. However, the use of digital communication media such as WhatsApp can potentially lead to miscommunication if not managed with clear communication patterns. This study aims to determine the communication patterns of company leaders in improving employee performance at Media Cakaplah.com. This study uses a qualitative approach with descriptive methods, with informants determined through purposive sampling techniques involving company leaders and Media Cakaplah.com employees. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, observation, and documentation. The research results show that Cakaplah's leadership communication is open, participatory, and flexible, leading to a circular and holistic pattern. Company leaders utilize various communication patterns as needed, ranging from chain and wheel patterns that emphasize hierarchical flow and centralized control, to circle, holistic, and Y patterns that encourage two-way interaction, active involvement, and shared perceptions. The implementation of the chain and wheel pattern helps maintain structural order, ensures policy consistency, and provides clear strategic direction to editors and journalists. Although it has the potential to cause miscommunication, this can be minimized through direct clarification mechanisms and open and dialogical weekly meetings.

Keywords: *Communication Patterns, Employee Performance , Digital Media*

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pola Komunikasi Pimpinan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Cakaplah.Com”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Komunikasi. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, keterbatasan, serta proses pembelajaran yang panjang. Namun demikian, berkat dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih. Sehingga Pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada dengan segala hormat kepada **Bapak Edi Chandra** dan **Ibu Fatimah Zora**, Selaku Ayahanda dan Ibunda tercinta yang tiada henti-Nya selalu mendoakan, memberi nasihat dan kasih sayang tulus kepada penulis walaupun dalam keadaaan sakit. Untuk Ayahanda penulis, penulis dengan penuh harap semoga papa cepat sembuh dari sakit nya agar bisa hadir disaat penulis wisuda nanti. Dan juga buat ibunda penulis, penulis ingin mengucapkan ribuan kata terima kasih kepada mama karena telah bekerja keras berjuang untuk menafkahi keluarga. Terimakasih dukungan baik secara moril dan materil serta kepercayaannya selama ini. Serta Fitri Indah Prawati, selaku adik penulis satu-satu nya yang selalu memberikan dukungan, bantuan, doa, dan semangat kepada penulis.

Ucapan terima kasih secara khusus juga tidak lupa penulis sampaikan kepada diri sendiri, yang telah berjuang dengan penuh kesabaran dan ketekunan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena telah mampu bertahan di tengah berbagai keterbatasan, tekanan, dan keraguan yang sempat hadir selama proses penelitian dan penulisan. Terima kasih atas komitmen untuk tetap melangkah, meskipun tidak selalu berada dalam kondisi terbaik. Akhirnya, skripsi ini menjadi bukti bahwa setiap proses yang dijalani dengan sungguh-sungguh, sekecil apa pun langkahnya, akan bermuara pada sebuah pencapaian yang bermakna.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Selain itu, pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

- Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, M.S, S.E, M.Si, AK, CA Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Bapak Prof. H. Raihani, M.Ed., Ph.D Selaku Wakil Rektor I. Bapak Dr. Alex Wenda, S.T., M.Eng Selaku Wakil Rektor II. Bapak Dr. Harris Simaremare, M.T Selaku Wakil Rektor III.
Ayahanda Prof. Dr. Masduki, M.Ag., M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Ayahanda Dr. Muhammad Badri, M.Si., selaku Wakil Dekan I, Ibunda Dr. Titi Antin, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan II, dan Ayahanda Dr. Sudianto, M.I.Kom, selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ayahanda Dr. Musfialdy, M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi dan Ibunda Dr. Tika Mutia, S.I.Kom., M.I.Kom selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ayahanda Dr. Musfialdy, M.Si., selaku Pembimbing Skripsi. Terima kasih sudah membimbing penulis serta waktu yang diluangkan selama penulisan skripsi ini serta dukungan yang diberikan kepada penulis sejak awal hingga akhir proses penulisan.
- Ibunda Rusyda Fauzana, S.S., M.SI., selaku Penasehat Akademik. Terima kasih atas dukungan, doa dan bimbingan yang diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir bimbingan.
Seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Univesitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau khususnya Program Studi Ilmu Komunikasi atas ilmu dan motivasi yang diberikan selama masa perkuliahan.
- Staff dan seluruh pegawai yang berada di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang membantu penulis menyelesaikan seluruh administrasi surat menyurat selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
- Terima kasih yang tulus saya haturkan kepada Oci Khairani Syafara. Terima kasih telah menjadi *Anantari* bagi penulis, memberikan motivasi serta dorongan yang tak kunjung padam hingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Terima kasih telah menjadi sosok yang penuh *Asih* dalam mendengarkan setiap keluh kesah, serta senantiasa hadir dalam Suka-Duka perjalanan ini sejak perkenalan pertama di masa *Culture Ilmu Komunikasi* hingga saat ini hingga seterusnya. Kehadiranmu adalah sebuah *Anugerah* yang memberikan ketenangan di



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

tengah badai kesulitan, menjadi penguat langkah penulis untuk terus melaju hingga mencapai garis akhir.

Bang Kholik Aprianto, S.I.Kom., Selaku Pimpinan Perusahaan Cakaplah yang sudah mendukung dan memberi semangat kepada penulis.

10. Arya, Kubil, Kak Dinda, Bang Adjie Selaku sahabat dekat saya yang selalu menemani dan membantu dari awal hingga akhir perkuliahan. Yang selalu memberikan dukungan, hiburan dan berbagai hal baik lainnya sampai saat ini.
11. Yonzha Ratna Marlina selaku kakak penulis yang sudah penulis anggap sebagai kakak kandung sendiri yang selalu memberikan dukungan penuh, semangat, dan doa yang tiada henti ia berikan kepada penulis.
12. Jihan dan Thorik Selaku sahabat penulis sejak SMA yang memberikan semangat serta dukungan penuh kepada penulis.
13. Hafis, Rayhan, Budi, Febri, yandra Selaku rekan Kontrakan Rempong yang selalu memberi canda, tawa, dan momen-momen lucu lainnya.
14. Teman-teman Ilmu Komunikasi 2022, Ilkom PR D, KKN Pangkalan Kerinci Kota, Magang Cakaplah.com, Sema FDK Periode 2025 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Pekanbaru, 23 Desember 2025

Penulis

Ilham Sadesra
NIM. 12240311308

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

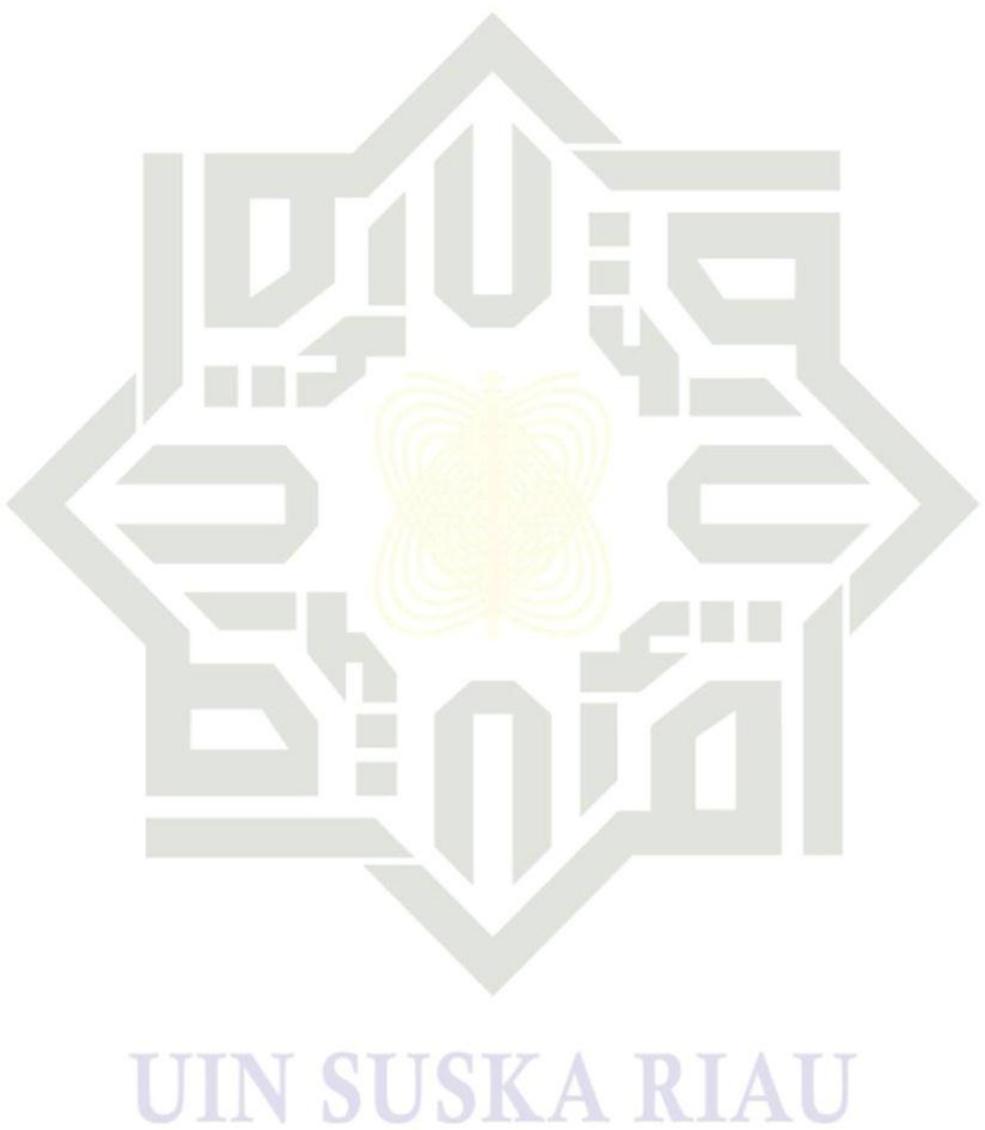
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Penegasan Istilah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penulisan	7
1.5 Kegunaan Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	14
2.3 Kerangka Pemikiran	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.3 Sumber Data Penelitian	24
3.4 Informan Penelitian	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Validitas data	26
3.7. Teknik Analisis Data	26
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	28
4.1 Sejarah Cakaplah.com	28
4.2 Profil PT Cakaplah Media Sinergi (Cakaplah.com)	29
4.3 Visi dan Misi Cakaplah.com	30
4.4 Struktur Organisasi Cakaplah.com	31
4.5 Uraian Tugas (Job Description)	31
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
5.1 Hasil Penelitian	34
5.2 Pembahasan	55



UIN SUSKA RIAU



BAB VI PENUTUP	66
6.1 Kesimpulan	66
6.2 Saran.....	67

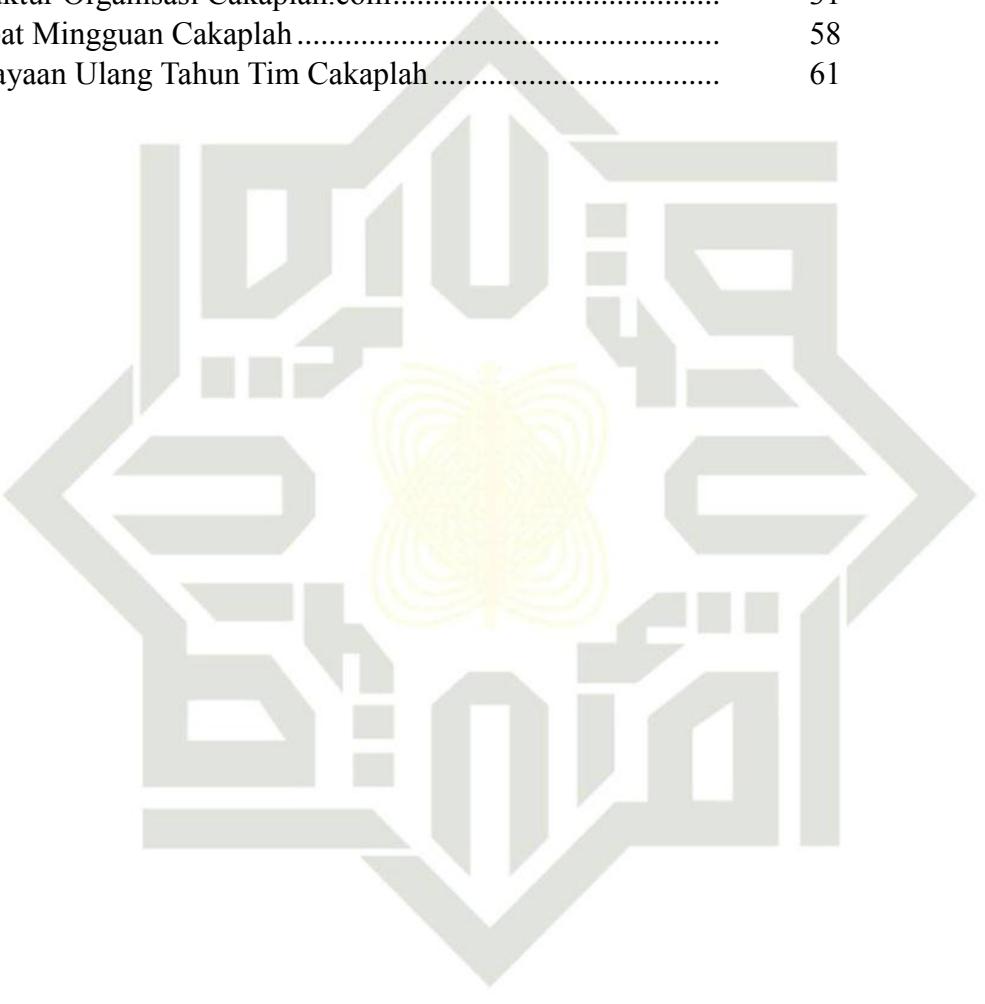
DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Produktivitas tenaga kerja negara-negara Asean.....	3
Gambar 1. 2 Traffic Pengunjung Web dalam Satu Bulan	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	22
Gambar 4. 1 Logo Cakaplah.com	29
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Cakaplah.com.....	31
Gambar 5. 1 Rapat Mingguan Cakaplah	58
Gambar 5. 2 Perayaan Ulang Tahun Tim Cakaplah	61

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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

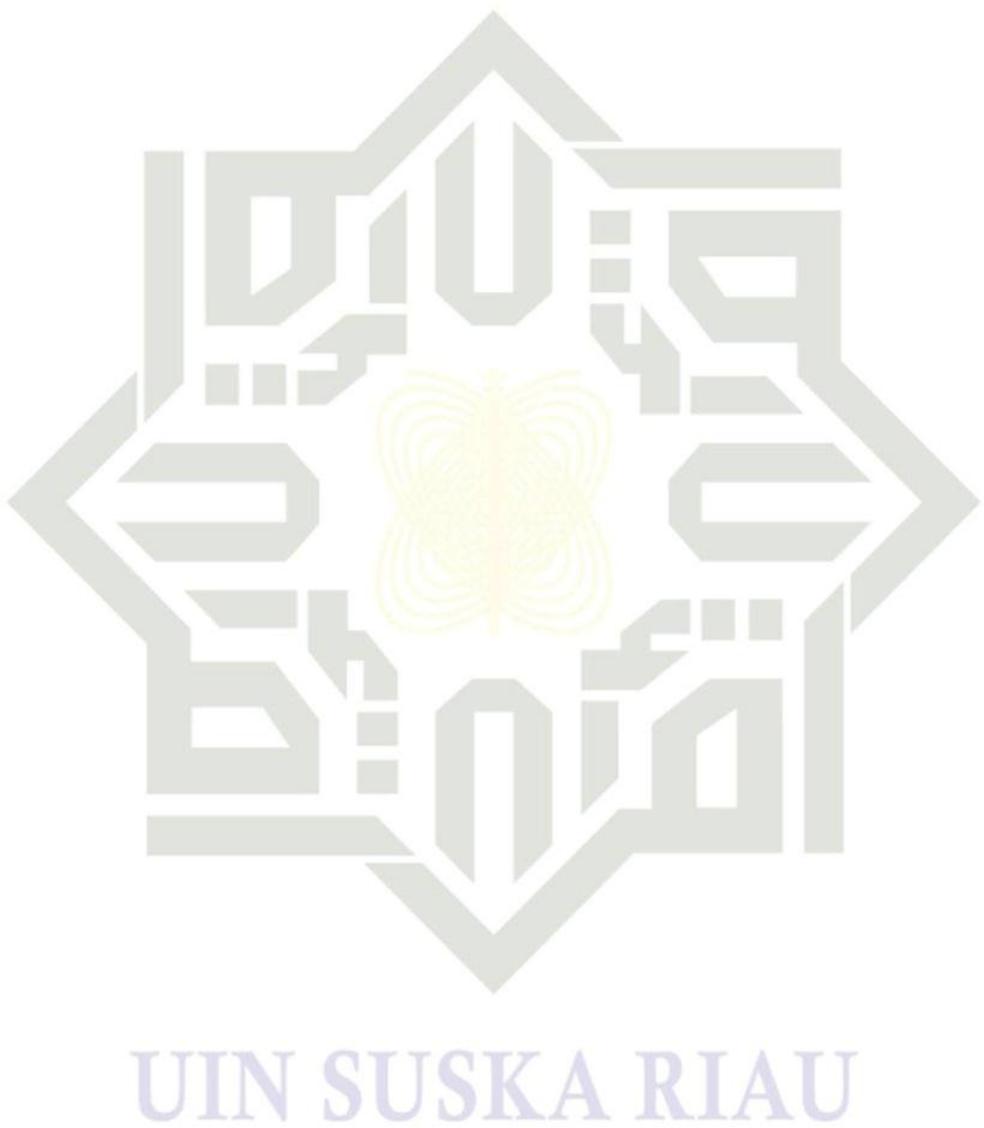
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Daftar Nama Informan	24
--------------------------------------	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Komunikasi merupakan aspek krusial dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya komunikasi, individu dapat saling berhubungan di mana pun mereka berada. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima, tetapi juga sebagai medium untuk interaksi dan hubungan antara individu. Dalam membangun hubungan, komunikasi tidak hanya terbatas pada kelompok tertentu, tetapi melibatkan semua orang di dunia yang saling terhubung dengan lingkungan sekitar mereka. Komunikasi yang efektif bukan hanya tentang proses pengiriman dan penerimaan pesan antara pengirim dan penerima, tetapi juga berfokus tentang bagaimana penerima pesan dapat memahami pesan apa yang disampaikan, serta bagaimana pengirim dapat menyampaikan pesan dengan jelas agar mudah dipahami oleh si penerima pesan (Hasibuan, 2019).

Komunikasi juga memainkan peran utama dalam keberhasilan interaksi, baik di lingkungan resmi seperti perusahaan maupun dalam interaksi sehari-hari. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif memiliki dampak besar pada keberhasilan interaksi dan keberlangsungan suatu perusahaan. Tidak dapat disangkal betapa pentingnya komunikasi bagi manusia dan juga bagi organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan perusahaan berfungsi dengan baik dan berhasil, sedangkan kurangnya komunikasi atau absennya komunikasi dapat menyebabkan hambatan dan kekacauan dalam suatu perusahaan (Fatmawati et al., 2021).

Menurut Liliweli (2017) dalam *Komunikasi Antar Personal*, komunikasi merupakan peroses pembagian dan pertukaran ide, informasi, pengetahuan, sikap, atau perasaan antara dua orang atau lebih yang menggunakan tanda atau simbol. Salah satu bentuknya adalah komunikasi interpersonal yang terjadi dalam situasi tatap muka, ketika individu berinteraksi secara langsung, saling bertukar informasi, dan menjalankan peran masing-masing dalam sebuah episode komunikasi. Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki peran yang sangat penting karena menentukan kelancaran aktivitas dan koordinasi antar anggota. Komunikasi yang efektif menjadi kunci agar seluruh proses kerja berjalan optimal, sementara komunikasi yang tidak jelas atau tidak terjalin dengan baik dapat menimbulkan kesalahpahaman dan hambatan kinerja. Hal ini semakin relevan pada perusahaan media digital seperti Cakaplah.com, yang menuntut kecepatan, akurasi, dan koordinasi intens antara pimpinan dan karyawan. Penyampaian informasi yang jelas dan terarah dari pimpinan kepada tim redaksi maupun divisi lainnya menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa produksi



berita dapat dilakukan secara tepat waktu dan sesuai standar editorial yang ditetapkan.

Selain komunikasi yang efektif, sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi dapat dipahami sebagai kerangka hubungan yang terstruktur, yang mencakup wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan fungsi tertentu. Semua tindakan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh individu-individu yang terlibat di dalamnya (Bahrum & Sinaga, 2015). Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik itu pemimpin maupun karyawan, di mana masing-masing memiliki peran dan tugas yang krusial untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi atau instansi merupakan suatu wadah bagi sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama dan berkolaborasi untuk mencapai sasaran tertentu. Di dalam instansi terdapat beberapa elemen, seperti tujuan dan sumber daya manusia, yang saling berinteraksi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Peran pegawai menjadi sangat krusial dalam memajukan instansi. Mengingat betapa pentingnya peran tersebut, diharapkan setiap pegawai dapat terus meningkatkan produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja ini sangat berkaitan erat dengan kinerja yang dihasilkan (Setiyawan, 2023).

Dalam konteks perusahaan media digital seperti Cakaplah.com, peran karyawan bahkan menjadi lebih strategis mengingat tuntutan kerja yang cepat, akurat, dan responsif dalam menyajikan informasi kepada publik. Proses komunikasi yang terjadi antar pimpinan dan karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas kerja, terutama pada industri media yang memiliki ritme kerja dinamis. Keberhasilan komunikasi ini sangat bergantung pada kejelasan alur pelaporan, tingkat kepercayaan, serta iklim organisasi yang positif (Anggriawan, 2017). Oleh karena itu pola komunikasi yang terbentuk di Cakaplah memiliki peranan besar dalam menentukan kelancaran proses produksi berita dan kualitas kinerja karyawan.

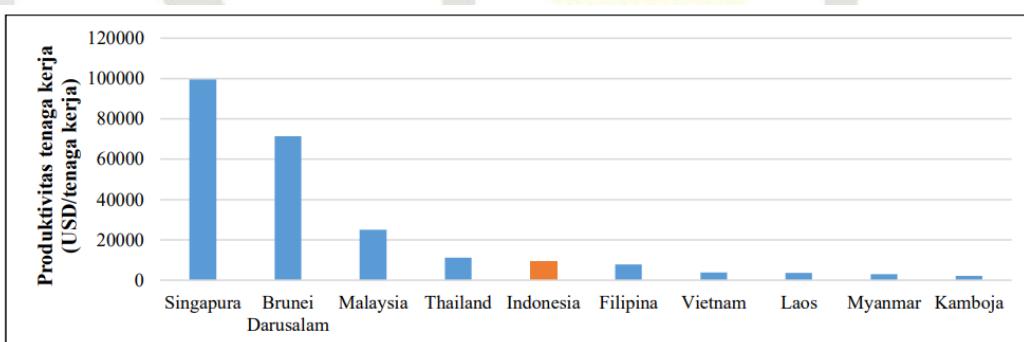
Kepemimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Proses kepemimpinan melibatkan pengambilan keputusan mengenai cara mengelola dan mencapai kinerja yang diharapkan. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup pengaturan dan penugasan yang dilakukan dalam situasi tertentu, sehingga memungkinkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Syahril, 2019).

Dalam suatu organisasi, terdapat struktur sederhana yang terdiri dari pemimpin sebagai atasan dan karyawan sebagai bawahan. Pimpinan memegang peranan yang sangat penting, dan untuk itu diperlukan pola komunikasi serta

2. 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.

kerjasama yang baik. Hal ini dikarenakan pimpinan adalah penggerak dan pengarah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, tugas ini bukanlah hal yang mudah, karena pemimpin harus memahami berbagai perilaku bawahan yang berbeda-beda. Salah satu tantangan besar yang dihadapi adalah bagaimana agar karyawan senantiasa termotivasi dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaik mereka demi kepentingan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan dalam menjalankan tugasnya akan menggunakan gaya masing-masing, yang mencakup cara berkomunikasi yang efektif dengan bawahannya. Seorang pemimpin akan dianggap efektif apabila ia mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung.

Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kekuatan dari motivasi itu sendiri. Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri individu, yang mendorongnya untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan. Pola komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam meningkatkan aktivitas kerja, serta memengaruhi perilaku seseorang. Hal ini memungkinkan individu untuk mengendalikan dan memelihara kegiatan yang menetapkan arah yang harus diambil dalam menjalani tugas-tugasnya.

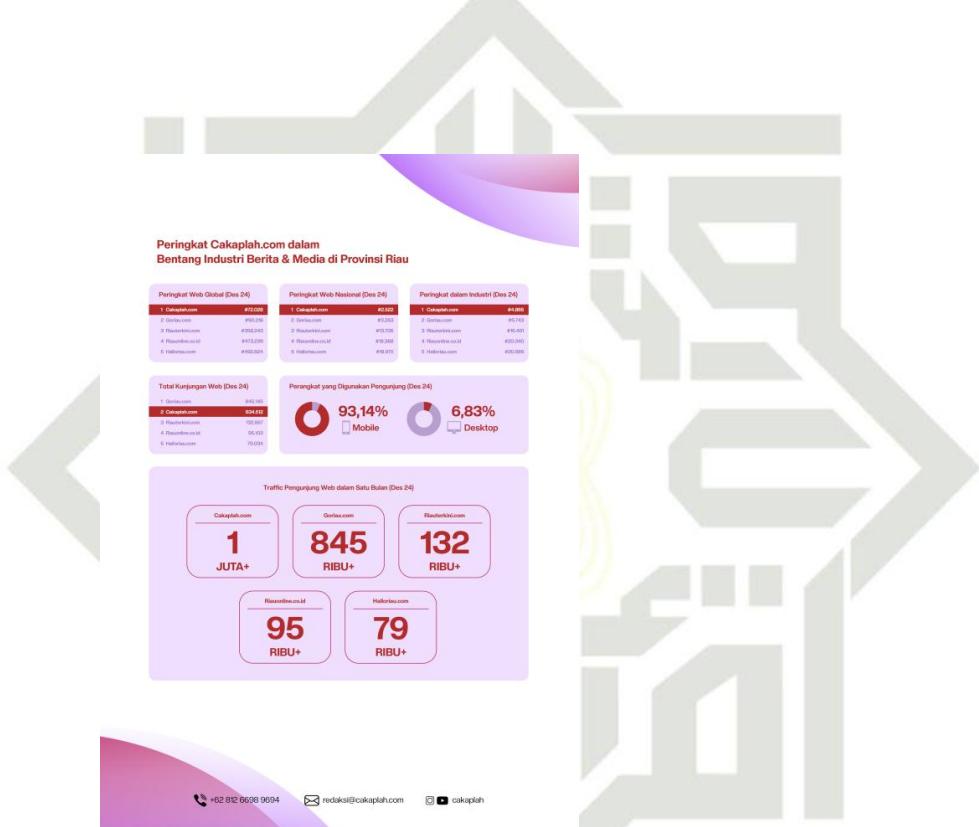


Gambar 1. 1 Produktivitas tenaga kerja negara-negara Asean

Sumber: ILOSTAT 2021, diolah (Mahfuds & Yuliana, 2022)

Data dari Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya (Mahfuds & Yuliana, 2022). Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi peningkatan kinerja, salah satunya melalui komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan Cakaplah.com serta bagaimana pola tersebut memengaruhi kinerja karyawannya.

Cakaplah atau Cakaplah.com merupakan portal berita digital yang berada di bawah naungan PT Cakaplah Media Sinergi. Diluncurkan pada tahun 2016 dengan tagline “Berpikir, Berbuat, Bercakap”, Cakaplah berkomitmen memberikan informasi yang cepat, akurat, dan berimbang dengan mengedepankan kode etik jurnalistik. Konten yang disajikan meliputi berita daerah, hingga internasional. Industri media digital sangat mengandalkan koordinasi cepat dan akurasi informasi, sehingga pola komunikasi pimpinan menjadi faktor penentu dalam menjaga kualitas dan ketepatan waktu publikasi berita.



Gambar 1. 2 Traffic Pengunjung Web dalam Satu Bulan

Sumber: PT Cakaplah Media Sinergi

Berdasarkan data yang peneliti peroleh (Desember 2024), Cakaplah.com menempati peringkat 1 sebagai portal berita paling banyak dikunjungi di Provinsi Riau, dengan total kunjungan mencapai lebih dari 1 juta pengunjung per bulan, mengungguli media lain seperti GoRiau, RiauOnline, RiauBerbagi, dan HalloRiau. Cakaplah juga menduduki peringkat nasional dan industri yang kompetitif, menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki reputasi kuat dalam dunia media digital daerah. Tingginya trafik tersebut menjadi indikator bahwa Cakaplah merupakan media yang stabil, produktif, dan memiliki ritme kerja dinamis yang menuntut komunikasi internal yang cepat dan efektif.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Semestinya dalam sebuah perusahaan media, komunikasi pimpinan harus berjalan secara jelas, terarah, dan terstruktur agar mampu mendukung kelancaran proses kerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan pimpinan menyampaikan instruksi, melakukan koordinasi, serta memastikan setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara tepat. Hal ini menjadi semakin penting dalam organisasi media online yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan koordinasi kerja yang tinggi dalam proses produksi berita.

Namun pada kenyataannya sesuai hasil observasi peneliti sementara, dalam praktik kerja media online, komunikasi antara pimpinan dan karyawan terkadang tidak selalu berlangsung secara ideal. Perkembangan teknologi komunikasi mendorong penggunaan media digital seperti WhatsApp sebagai sarana utama komunikasi kerja. Meskipun mempermudah penyampaian informasi, penggunaan media komunikasi digital juga berpotensi menimbulkan miskomunikasi, perbedaan penafsiran instruksi, serta kurangnya kejelasan alur komunikasi, terutama ketika pesan disampaikan secara singkat dan dalam kondisi kerja yang serba cepat.

Kondisi tersebut juga terjadi di Media Cakaplah, di mana komunikasi kerja antara pimpinan dan karyawan banyak dilakukan melalui media digital. Dalam situasi kerja yang dinamis dan tuntutan pemberitaan yang cepat, pola komunikasi pimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan kelancaran koordinasi kerja. Namun demikian, hingga saat ini belum terdapat pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana pola komunikasi pimpinan perusahaan dalam menyampaikan instruksi dan melakukan koordinasi kerja di Media Cakaplah.

Berdasarkan kesesuaian konteks industri, dinamika kerja yang cepat, hasil observasi langsung, serta posisi Cakaplah sebagai portal berita dengan peringkat kunjungan tertinggi di Riau, maka peneliti memilih Cakaplah.com sebagai objek penelitian. Selain itu, peneliti melakukan penelitian di perusahaan Cakaplah karena Cakaplah adalah perusahaan portal berita (media digital) yang dimana perusahaan seperti ini membutuhkan responsif cepat dalam menerima dan memberikan sebuah informasi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dimana masih berfokus meneliti di perusahaan PT dan institusi di pemerintahan. Dinamika kerja di perusahaan media menuntut kecepatan, akurasi, dan komunikasi yang intens, sehingga pola komunikasi pimpinan di dalamnya menjadi sangat krusial. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi celah kesenjangan penelitian terdahulu dengan fokus pada bagaimana pola komunikasi pimpinan dalam perusahaan media digital berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana pola komunikasi pimpinan berperan aktif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan media digital.

Berdasarkan dengan topik yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul : **“Pola Komunikasi Pimpinan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Cakaplah.Com”**

1.2 Penegasan Istilah

Untuk menghindari salah penafsiran dalam mengartikan kata-kata dalam penelitian ini, maka penulis perlu untuk memberikan penegasan istilah sebagai berikut :

a) Pola Komunikasi

Menurut Littlejohn dan Foss dalam (Putra et al., 2021), pola komunikasi adalah sistem atau cara yang digunakan dalam proses penyampaian pesan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Pola komunikasi bisa bersifat satu arah, dua arah, atau multidireksional tergantung pada struktur dan kebutuhan organisasi.

Dalam dunia kerja, pola komunikasi berperan dalam memastikan pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami dan diterapkan dengan baik oleh karyawan. Pola komunikasi yang efektif memungkinkan organisasi mencapai koordinasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan. Dalam komunikasi organisasi, pola komunikasi juga berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin yang memilih komunikasi terbuka dan partisipatif dapat mendorong inovasi dan keterlibatan karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan pemimpin yang menggunakan komunikasi satu arah atau otoriter.

b) Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell dalam (Syarifuddin et al., 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur dari kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, serta pola komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin.

Dalam konteks organisasi, kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya, tetapi juga bagaimana individu tersebut bekerja sama dalam tim serta bagaimana ia merespons kebijakan dan arahan dari pimpinan. Kinerja yang optimal sering kali dikaitkan dengan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dengan jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta membangun komunikasi yang terbuka cenderung memiliki tim dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

c) Cakaplah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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



Perusahaan Cakaplah adalah perusahaan media siber yang bergerak di bidang penyediaan informasi dan berita terkini secara daring. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016, bertepatan dengan Hari Pers Nasional. Kantor pusat Cakaplah berlokasi di Pekanbaru, Provinsi Riau. Sejak berdiri, Cakaplah telah berkembang menjadi salah satu media referensi utama di Riau, dengan komitmen menyajikan informasi yang cepat, tepat, akurat, dan bertanggung jawab.

1.3 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dituliskan didalam latar belakang yang menjadi permasalahan dipenelitian ini adalah bagaimana Pola Komunikasi Pimpinan Perusahaan Cakaplah dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pola Komunikasi Pemimpin Perusahaan Cakaplah Dalam Meningkat Kinerja Karyawan

1.5 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoritis

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau masukan bagi pengembangan ilmu komunikasi dan menambah kajian ilmu komunikasi sehingga menjadi bahan bacaan yang dapat bermanfaat dan memberikan wawasan dan pengetahuan yang luas mengenai Pola Komunikasi Pimpinan Perusahaan Cakaplah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

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

b. Bagi Praktisi dan Industri Media Digital

Temuan penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi perusahaan media lain dalam membangun komunikasi internal yang responsif, cepat, dan tepat, terutama pada industri yang menuntut kecepatan produksi berita dan koordinasi tinggi.

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



16 Sistematika Penulisan

Agar seluruh penjelasan dan pembahasan penelitian ini lebih mudah dipahami, maka penulisan penelitian ini disusun secara terstruktur. Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- | | | |
|---|-----------------------|--|
| Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang | BAB I | : PENDAHULUAN |
| | BAB II | : TINJAUAN PUSTAKA |
| | BAB III | : METODOLOGI PENELITIAN |
| | BAB IV | : GAMBARAN UMUM |
| | BAB V | : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN |
| | BAB VI | : PENUTUP |
| | DAFTAR PUSTAKA | |

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang lokasi penelitian atau objek penelitian.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran merupakan bagian pelengkap dalam suatu karya tulis ilmiah yang berisi tentang materi pendukung, seperti draft pertanyaan, tabel dan dokumen, dan dokumentasi saat wawancara dengan informan yang diletakkan setelah bagian utama untuk memperkuat serta melengkapi isi tulisan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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**

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

Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Setiyawan, 2023) dengan judul “POLA KOMUNIKASI PIMPINAN MEMBANGUN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANYUMAS”. Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dapat memengaruhi kinerja dan motivasi kerja aparatur sipil negara (ASN) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyumas. Hasil Penelitian dalam jurnal ini ialah penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan terbuka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja ASN. Ketika ASN merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya, mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Komunikasi yang baik juga mencegah kesalahanpahaman, memperlancar koordinasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama sama menggunakan metode kualitatif dan sama sama mengkaji bagaimana pola komunikasi pimpinan. Namun, perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Yunus & Karundeng, 2021) dengan judul “POLA KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT WAPOGA MUTIARA INDUSTRI” Fenomena yang dikaji dalam jurnal ini adalah bagaimana pola komunikasi pimpinan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Wapoga Mutiara Industri. Hasil penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa pola komunikasi yang baik bukan hanya tentang penyampaian informasi, tetapi juga membangun hubungan kerja yang solid antara pimpinan dan karyawan. Dengan komunikasi yang terbuka dan partisipatif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung pertumbuhan kinerja karyawan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama sama menggunakan metode kualitatif dan sama sama mengkaji

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.

bagaimana pola komunikasi pimpinan. Namun, perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) dengan judul “POLA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN” Fenomena yang dikaji dalam jurnal ini adalah efektivitas kinerja karyawan yang masih rendah akibat pola komunikasi kepemimpinan yang belum optimal. Yang dimana didalam lingkungan perusahaan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian dalam jurnal ini ditemukan bahwa pola komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka dan transparan meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian umpan balik yang konstruktif oleh pimpinan juga mendorong semangat kerja karyawan. Komunikasi yang bersifat dua arah memungkinkan karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki ruang untuk berkontribusi. Secara keseluruhan, pola komunikasi kepemimpinan yang suportif dan partisipatif terbukti lebih efektif dibandingkan dengan pola komunikasi yang otoritatif.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama-sama mengkaji tentang pola komunikasi pimpinan dengan karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada pada objek yang diteliti.

4. Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Jaya Daeli, 2023) dengan judul “PERANAN POLA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA WAROENGBERITA.COM” Fenomena yang dikaji dalam jurnal ini adalah pentingnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan dalam sebuah organisasi. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Hasil penelitian dalam jurnal ini bahwa pola komunikasi pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka dan bersifat dua arah dapat meningkatkan kepercayaan serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya umpan balik dari pimpinan membuat karyawan merasa kurang dihargai, yang berujung pada penurunan semangat kerja. Selain itu, pola komunikasi yang suportif dan partisipatif terbukti lebih efektif dibandingkan dengan gaya komunikasi yang otoritatif atau satu arah. Hambatan komunikasi, seperti kurangnya transparansi atau adanya jarak antara pimpinan dan karyawan, juga dapat berdampak negatif pada motivasi kerja.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan sama-sama mengkaji

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

bagaimana pola komunikasi pimpinan. Namun, perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Bagus & Poa, 2022) dengan judul “POLA KOMUNIKASI PIMPINAN DAN KARYAWAN DALAM PENGEMBANGAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA PROBUS SYSTEM CV. MITRA SOLUSI MANDIRI DENPASAR” Fenomena yang dikaji dalam jurnal ini adalah bagaimana komunikasi organisasi berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang produktif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pola komunikasi yang diterapkan pimpinan dapat berdampak langsung terhadap motivasi, keterlibatan, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian dari jurnal ini menemukan bahwa pola komunikasi antara pimpinan dan karyawan di Probus System menggunakan pendekatan yang terbuka dan fleksibel. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif. Namun, beberapa hambatan komunikasi seperti perbedaan persepsi, kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan informasi, serta faktor hierarki dalam organisasi masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Dan hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan pola komunikasi yang lebih transparan dan partisipatif agar karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam organisasi.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama-sama mengkaji tentang pola komunikasi pimpinan dengan karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Brahmana & Sitepu, 2020) dengan judul “POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH GUNG LETO KECAMATAN KABANJAHE” Fenomena yang dikaji dalam jurnal ini adalah adanya sebuah masalah yang dimana pola komunikasi yang dilakukan oleh Lurah kepada bawahan/karyawan masih berjalan kurang baik akibat kurangnya komunikasi pemimpin terhadap bawahan yang berdampak pada semangat kerja pegawai di kantor lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Ketika informasi disampaikan dengan jelas, pegawai lebih mudah menjalankan tugas mereka, bekerja lebih efektif, dan merasa lebih

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

termotivasi. Selain itu, pola komunikasi yang terbuka dan supportif menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan didorong untuk berkontribusi lebih baik. Sebaliknya, hambatan komunikasi seperti keterlambatan informasi, kurangnya transparansi kebijakan, atau terbatasnya kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dapat menghambat produktivitas kerja.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan sama-sama mengkaji bagaimana pola komunikasi yang dilakukan pimpinan. Namun, perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Mauk et al., 2022) dengan judul “POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PIMPINAN DAN PEGAWAI DISKOMINFOTIK KABUPATEN TTU” Fenomena yang dikaji dalam jurnal ini adalah bagaimana komunikasi yang berlangsung di lingkungan Diskominfotik TTU dapat memengaruhi hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai serta bagaimana pola komunikasi tersebut berkontribusi terhadap efektivitas organisasi sehingga penelitian ini berusaha untuk memahami lebih dalam mengenai aspek-aspek komunikasi yang diterapkan di institusi tersebut. Hasil penelitian ini adalah bahwa pola komunikasi yang diterapkan di Diskominfotik TTU terdiri dari beberapa jenis, yaitu komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara pimpinan dan bawahan, di mana pimpinan menyampaikan instruksi atau kebijakan kepada pegawai, dan sebaliknya, pegawai melaporkan tugas dan memberikan umpan balik kepada pimpinan. Komunikasi horizontal berlangsung antara pegawai dengan posisi yang setara dalam organisasi, yang bertujuan untuk berbagi informasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, komunikasi diagonal terjadi antara individu dari berbagai tingkatan yang tidak berada dalam satu jalur hierarki langsung, seperti komunikasi antara kepala bidang dengan staf di bagian lain. Efektivitas komunikasi dalam organisasi ini sangat bergantung pada keterbukaan antara pimpinan dan pegawai, di mana pola komunikasi yang baik akan meningkatkan koordinasi kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama-sama menggunakan metode kualitatif. Namun perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Ngajibullah & Fidhoh, 2023) dengan judul “POLA KOMUNIKASI PIMPINAN CABANG IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA’ (IPNU) KABUPATEN PONOROGO DALAM MENANGGULANGI RADIKALISME” Fenomena yang dikaji

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 waajar UIN Suska Riau.

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

dalam jurnal ini adalah bagaimana pola komunikasi yang dilakukan pimpinan cabang ipnu kabupaten ponorogo dalam menangkal paham radikalisme kepada para kadernya. Hasil dari penelitian jurnal ini ialah pola komunikasi yang diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU Ponorogo memainkan peran penting dalam menangkal paham radikalisme di kalangan pelajar. Dengan pendekatan yang berbasis nilai ASWAJA serta strategi komunikasi yang melibatkan berbagai metode, organisasi ini mampu membentuk kader-kader yang memiliki pemahaman keislaman yang moderat dan toleran. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai strategi utama dalam membangun kesadaran kolektif untuk melawan pengaruh radikalisme di lingkungan pelajar.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama-sama menggunakan metode kualitatif. Namun perbedaannya terletak pada objek dan tema yang diteliti.

9. Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo et al., 2023) dengan judul “Pola Komunikasi Organisasi PT Federal Food Internusa Cikupa Tangerang Dalam Membangun Produktivitas Kerja Karyawan” Fenomena yang dikaji dalam jurnal ini adalah bagaimana pola komunikasi yang diterapkan dalam organisasi dapat meningkatkan kembali produktivitas serta mengatasi hambatan komunikasi yang muncul. Hasil dari penelitian jurnal ini bahwa pola komunikasi yang diterapkan PT Federal Food Internusa memiliki kelebihan dan kekurangan. Pola komunikasi rantai memberikan struktur yang jelas tetapi cenderung memperlambat penyampaian informasi, sementara pola komunikasi bintang lebih fleksibel dan mendorong keterbukaan dalam interaksi antara karyawan dan pimpinan. Hambatan utama dalam komunikasi organisasi ini adalah kurangnya keterbukaan dan respons pimpinan terhadap masukan karyawan, yang berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan pola komunikasi yang lebih fleksibel, meningkatkan keterlibatan pimpinan dalam mendengarkan dan menanggapi keluhan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih supportif dan komunikatif. Dengan perbaikan dalam pola komunikasi, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan, sehingga perusahaan mampu mencapai target produksi dengan lebih baik. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama-sama menggunakan metode kualitatif. Namun perbedaannya terletak pada objek yang diteliti

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

10. Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Desa et al., 2022) dengan judul “KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJA DI KANTOR CAMAT SUKAKARYA KABUPATEN BEKASI” Fenomena yang dikaji dalam jurnal ini ialah kurangnya efektivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Sukakarya Kabupaten Bekasi, yang diduga berkaitan erat dengan pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan. Sebagai pemimpin dalam organisasi pemerintahan tingkat kecamatan, camat memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan, mengarahkan, serta memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan efektivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Sukakarya Kabupaten Bekasi dapat meningkat apabila komunikasi antara pimpinan dan pegawai lebih terbuka, memberikan ruang bagi umpan balik, serta meningkatkan koordinasi antarbagian. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan lebih mengedepankan komunikasi dua arah, memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai, serta memperbaiki mekanisme koordinasi internal agar efektivitas kerja dapat lebih optimal.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama-sama menggunakan metode kualitatif. Namun perbedaannya terletak pada objek yang diteliti

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pola Komunikasi

Menurut R.Wayne Face & Don F. Faules yang diterjemahkan oleh (Mulyana, 2008) “ meskipun organisasi formal amat mengandalkan proses berurutan umum untuk menyebarkan informasi, pola khusus aliran informasi berkembang dari kontak antarpersonal yang teratur dan caracara rutin pengiriman dan penerimaan pesan. Katz menunjukkan bahwa terdapat keteraturan dalam pola urusan atau kondisi tertentu, yang memerlukan pembatasan dalam komunikasi di antara anggota sistem tersebut. Sifat asli organisasi menunjukkan adanya pembatasan terkait siapa yang dapat berbicara dengan siapa. Burgess mencatat bahwa ciri komunikasi yang khas dalam organisasi adalah bahwa pesan mengalir dengan teratur, memungkinkan kita untuk membahas struktur atau jaringan komunikasi. Ia menyatakan bahwa struktur komunikasi dalam organisasi formal dikendalikan melalui penggunaan sarana tertentu seperti penunjukan otoritas, hubungan kerja, penetapan kantor, dan fungsi komunikasi khusus (Lubis & Azmi, 2015)

Komunikasi dirancang untuk menemukan cara yang paling efektif dalam berinteraksi saat menyampaikan pesan. Meskipun tidak ada satu metode pun yang dapat dianggap sebagai yang terbaik secara universal dalam bidang komunikasi, hal ini disebabkan oleh keberagaman tujuan yang melatarbelakangi penyampaian informasi.

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Syaefiyanne Jurnal Ilmiah Pendidikan Syariah Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.

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

Komunikasi merupakan suatu proses dimana dua orang atau lebih saling berfikir informasi antara satu sama lain untuk mencapai saling pengertian (Silviani, 2020). Berdasarkan pemahaman tentang komunikasi, komunikasi dapat diartikan sebagai interaksi antara dua orang yang terlibat dalam percakapan dan memiliki pemahaman yang serupa mengenai topik yang dibahas. Namun, definisi ini masih tergolong dasar, karena pada dasarnya, komunikasi yang efektif minimal harus mencakup kesamaan makna di antara kedua belah pihak yang terlibat. Komunikasi tidak hanya berfungsi untuk menyampaikan informasi agar orang lain memahami dan mengetahui suatu hal. Lebih dari itu, komunikasi juga memiliki sifat persuasif, yang bertujuan untuk membujuk orang lain agar menerima pemahaman atau keyakinan tertentu, serta untuk mendorong mereka melakukan tindakan atau kegiatan tertentu (Effendy, 2011). Sebagaimana pengertian komunikasi yang dikemukakan oleh Carl I. Hovland, yang mengatakan bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain (Mulyana, 2008). Pengertian serupa juga dikemukakan oleh Everett M. Rogers, seorang pakar Sosiologi Pedesaan Amerika yang mengemukakan bahwa, komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Komunikasi yang dilakukan pada hakikatnya akan menghasilkan rasa menghibur, memberikan informasi, dan mendidik, yang kemudian akan berdampak pada peningkatan pengetahuan (kognitif), membangun kesadaran (sikap), dan mengubah perilaku (psikomotorik) seseorang atau masyarakat dalam suatu proses komunikasi (Riinawati, 2019)

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, pola komunikasi dapat dipahami sebagai suatu sistem yang mengatur cara penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan, dengan tujuan untuk mempengaruhi pendapat, sikap, atau perilaku komunikan.

Syaiful Bahri Djamarah menegaskan bahwa pola komunikasi mencerminkan hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan. Hal ini dilakukan dengan cara yang tepat, sehingga pesan yang ingin disampaikan dapat dipahami dengan baik (Djamarah, 2004)

Pola komunikasi dapat dipahami sebagai model dari proses komunikasi itu sendiri. Dengan adanya beragam model komunikasi, kita dapat menemukan pola yang sesuai dan mudah diterapkan dalam berkomunikasi. Proses komunikasi terdiri dari serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menyampaikan pesan, sehingga penerima dapat memberikan umpan balik. Dari proses ini, muncullah berbagai pola, model, bentuk, dan elemen-elemen kecil yang saling terkait dengan komunikasi.

Pola komunikasi diterapkan sebagai upaya untuk menemukan cara terbaik dalam berinteraksi saat menyampaikan pesan. Meskipun pada dasarnya tidak ada

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

metode yang sepenuhnya benar atau paling efektif dalam komunikasi, karena informasi dapat disampaikan dengan berbagai tujuan yang berbeda (Goncalves, 2019). Meskipun demikian, memiliki keterampilan komunikasi yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penggunaan metode atau teknik komunikasi perlu disesuaikan dengan situasi yang ada saat komunikasi berlangsung. Jika seseorang mampu memahami informasi yang disampaikan dengan baik dan memberikan respons yang tepat, maka komunikasi tersebut dapat dianggap efektif. Oleh karena itu, semakin efektif komunikasi dalam suatu organisasi, semakin efisien pula prosesnya (Yusuf, 2021).

Berulnis menguraikan satu dari masing-masing pola komunikasi tersebut. Menurut Kats dan Kahn dalam (Roskiana & Haris, 2020), terdapat lima jenis pola komunikasi yang biasa digunakan untuk berkomunikasi dalam kelompok kerja, yaitu: pola roda, pola huruf Y, pola rantai, pola lingkaran, pola menyeluruh.

a. Pola Rantai

Pola komunikasi yang diadopsi menawarkan aliran informasi yang lebih seimbang di antara anggota kelompok, meskipun dua individu yang berada di kedua ujung rantai hanya berinteraksi dengan satu orang lain. Model ini mengikuti hubungan komunikasi langsung (komando) tanpa adanya penyimpangan. Dalam pola ini, terlihat bahwa tingkat kepercayaan pemimpin terhadap bawahannya sangat tinggi, bahkan pemimpin memberikan kewenangan kepada anggotanya untuk menyampaikan informasi. Namun, setiap anggota hanya dapat menerima dan memberikan informasi kepada maksimal dua orang saja. Pola komunikasi ini biasanya diterapkan dalam situasi di mana pekerjaan dalam kelompok bersifat berkesinambungan (Ruliana, 2014). Metode komunikasi jaringan di sini memiliki lima tingkatan dalam struktur hierarkisnya dan hanya ada komunikasi yang mengalir ke atas (upward) dan ke bawah (downward), yang berarti menerapkan hubungan komunikasi langsung (komando) baik ke arah atas maupun bawah tanpa adanya penyimpangan.

b. Pola Roda

sistem komunikasi jaringan yang ada, semua laporan, instruksi tugas, dan pengawasan dikelola oleh satu individu yang memimpin empat orang bawahan atau lebih, dan tidak ada interaksi (komunikasi antara sesama bawahan). Dalam pola roda, terdapat seorang pemimpin yang menempati posisi pusat. Pemimpin ini memiliki peran penting sebagai satu-satunya penghubung yang bisa mengirim dan menerima pesan dari semua anggota kelompok. Informasi yang diperoleh hanya berasal dari pemimpin, yang menjadi satu-satunya sumber informasi. Dalam pola roda, semua aliran informasi terpusat pada satu individu yang biasanya merupakan pemimpin kelompok. Dengan demikian, jika salah satu anggota ingin berkomunikasi

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

dengan anggota lainnya, pesan tersebut harus disampaikan melalui pemimpin tersebut (Ruliana, 2014).

c. Pola Lingkaran

Model komunikasi jaringan berbentuk lingkaran ini memungkinkan semua anggota/staff berinteraksi di setiap tingkatan hierarki, tetapi tanpa adanya lanjutan ke tingkat yang lebih tinggi, dan terbatas pada setiap level saja. Pola komunikasi yang terbentuk seperti pola berkelanjutan namun cenderung bersifat tertutup. Hal ini berarti bahwa pada akhirnya, pengirim pesan akan mengevaluasi hasil dan implikasi dari pesan pertama yang dikirim kepada penerima terakhir. Dalam pola ini, setiap anggota kelompok dapat berkomunikasi dengan anggota lain tanpa adanya seorang pemimpin, dan mereka juga dapat berbicara dengan dua anggota lain di sebelahnya (Ruliana, 2014)

d. Pola Saluran Bebas/Menyeluru

Sirkular model sistem jaringan komunikasi ini merupakan pengembangan dari model lingkaran, di mana semua tiga level tersebut bisa berinteraksi secara timbal balik tanpa menentukan siapa yang menjadi pusat perhatian. Dalam pola komunikasi ini, setiap anggota dan pemimpin diberikan kesempatan yang setara untuk menyampaikan pesan atau informasi. Hal ini menjadi bentuk interaksi yang terjadi, terutama pada momen-momen seperti rapat, diskusi, atau dalam kelompok yang bersifat partisipatif. Salah satu keunggulan dari pola komunikasi seperti ini adalah minimnya kesalahan informasi, karena setiap individu memiliki akses terhadap informasi dari seluruh anggota organisasi. Pola yang terdesentralisasi ini memungkinkan aliran informasi bergerak bebas di antara semua anggota, sehingga setiap orang dapat berpartisipasi dengan adil. Penting untuk dicatat bahwa pola komunikasi ini sangat situasional dan penerapannya bergantung pada jumlah anggota dalam organisasi (Ruliana, 2014).

e. Pola Huruf Y

Pola komunikasi dalam organisasi di sini tidak jauh berbeda dengan pola rantai, yang memiliki empat tingkat dalam hierarkinya, di mana satu supervisor mengawasi dua bawahan dan dua atasan mungkin berasal dari divisi/departemen yang berbeda. Meskipun sumber informasi berasal dari satu titik, proses penyebarannya kepada semua anggota kelompok tidak selalu harus melalui individu tersebut. Informasi bisa disampaikan baik oleh sumber itu sendiri maupun oleh anggota lainnya. Dalam konteks ini, pola komunikasi yang terjadi dalam sebuah kelompok mencerminkan bagaimana pemimpin melakukan delegasi atau pelimpahan wewenang dan kepercayaan kepada sebagian anggota kelompoknya (Ruliana, 2014).

**©
akademik
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang****2.2.2 Komunikasi Kepemimpinan**

Komunikasi merupakan elemen yang sangat penting dalam konteks kepemimpinan untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu menguasai keterampilan komunikasi yang baik, baik secara verbal maupun non-verbal. Dengan komunikasi yang efektif, seorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi, memastikan informasi disampaikan dengan jelas, serta berpotensi memperbaiki kinerja dan pengendalian tugas secara efisien dalam organisasi. Dalam perannya, seorang pemimpin berfungsi sebagai komunikator. Pemimpin yang berhasil biasanya memiliki kemampuan komunikasi yang handal, sehingga mereka dapat mendorong partisipasi yang lebih aktif dari anggota tim yang mereka pimpin (Nainggolan, Nana Triapnita, Dewa Putu Yudhi Ardiana, D. Gandasari, 2021)

Komunikasi kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin berkomunikasi untuk memengaruhi dan membimbing bawahan atau anggota organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi kepemimpinan mencakup berbagai bentuk komunikasi, termasuk komunikasi dalam organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik agar dapat membangun hubungan yang solid dengan bawahan dan anggota organisasi. Selain itu, pemimpin juga perlu memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas dan diterapkan secara tepat.

Kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi, baik itu perusahaan, lembaga pendidikan, institusi pemerintah, maupun organisasi sosial lainnya, selalu memiliki kaitan yang erat dengan peran pemimpin dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi elemen kunci yang menentukan efektivitas dan tingkat produktivitas suatu organisasi. Menurut Harold Kontz, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi, seni, atau proses yang bertujuan untuk menggerakkan orang-orang agar secara aktif berupaya mencapai tujuan kelompok dengan penuh kemauan dan antusiasme (Aprianto, 2016). Kepemimpinan bukanlah sekadar tentang melaksanakan tugas-tugas sementara atau insidental, seperti memimpin upacara bendera atau paduan suara. Sebaliknya, kepemimpinan lebih menekankan pada peran individu yang mengarahkan suatu organisasi atau institusi. Dalam konteks ini, konsep kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk selaras dengan nilai-nilai ilahi, sehingga ia dapat mempengaruhi dan memotivasi orang lain di dalam organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong kerjasama dalam mencapai tujuan bersama, tanpa memandang perbedaan status antara atasan dan bawahan.

Menurut Febrianto (2021) Pemimpin seharusnya memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, karena hal ini merupakan salah satu aspek kunci dalam kemampuan kepemimpinan. Keterampilan ini sangat penting bagi pemimpin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sarif Hidayah Universitas Syaiful

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 waajar UIN Suska Riau.

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

dalam menjalin kerjasama, memahami, serta memotivasi anggota tim. Saat memimpin, pemimpin memanfaatkan keterampilan komunikasi ini untuk mendorong partisipasi aktif dari anggota tim dan memberikan arahan yang diperlukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut (Nainggolan, Nana Triapnita, Dewa Putu Yudhi Ardiana, D. Gandasari, 2021) dalam Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika menyatakan :

“Pemimpin yang efektif harus bisa memberikan arahan, evaluasi, dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa pemimpin yang baik, hubungan antara tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi biasa dan kurang tepat sasaran, keadaan ini menimbulkan suatu kondisi di mana anggota bekerja dengan kurang efektif dan efisien serta dapat mengganggu keseluruhan kegiatan organisasi dalam pencapaian sasarnya. Organisasi mempunyai dua prinsip yaitu harus bertahan (survive) dan berkembang (develop). Dalam organisasi manapun tidak akan mencapai tujuan apabila di dalamnya tidak terjadi komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggotanya maupun sebaliknya. Hubungan yang harmonis di antara para anggota disebabkan oleh komunikasi timbal balik yang baik.”

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah segala hal yang ingin dicapai, prestasi yang tampak, serta kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan, kinerja sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan, terutama dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Baik dari segi kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat dinilai berdasarkan hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016)

Menurut Abdurrahman dalam (Nurfitriani, 2022) Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang, yang merupakan hasil dari kombinasi tiga faktor penting. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan dan minat karyawan, pemahaman terhadap tugas yang diemban, serta peran dan tingkat motivasi pekerja.

Istilah kinerja berasal dari kata "performance" yang berarti prestasi kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta dengan memperhatikan nilai-nilai moral dan etika (Yumarifah & Kustiani, 2012)

Handoko & Rambe (2018) menyatakan bahwa penilaian pekerjaan atau kinerja karyawan memberikan 10 manfaat, yaitu:

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

Perbaikan prestasi kerja berupa umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi berupa evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

Keputusan-keputusan penempatan berupa promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi di masa lalu.

Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan berupa prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

Perencanaan dan pengembangan karier yaitu berupa umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau prestasi kerja yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan Informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

Kesempatan Kerja Yang Adil. Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

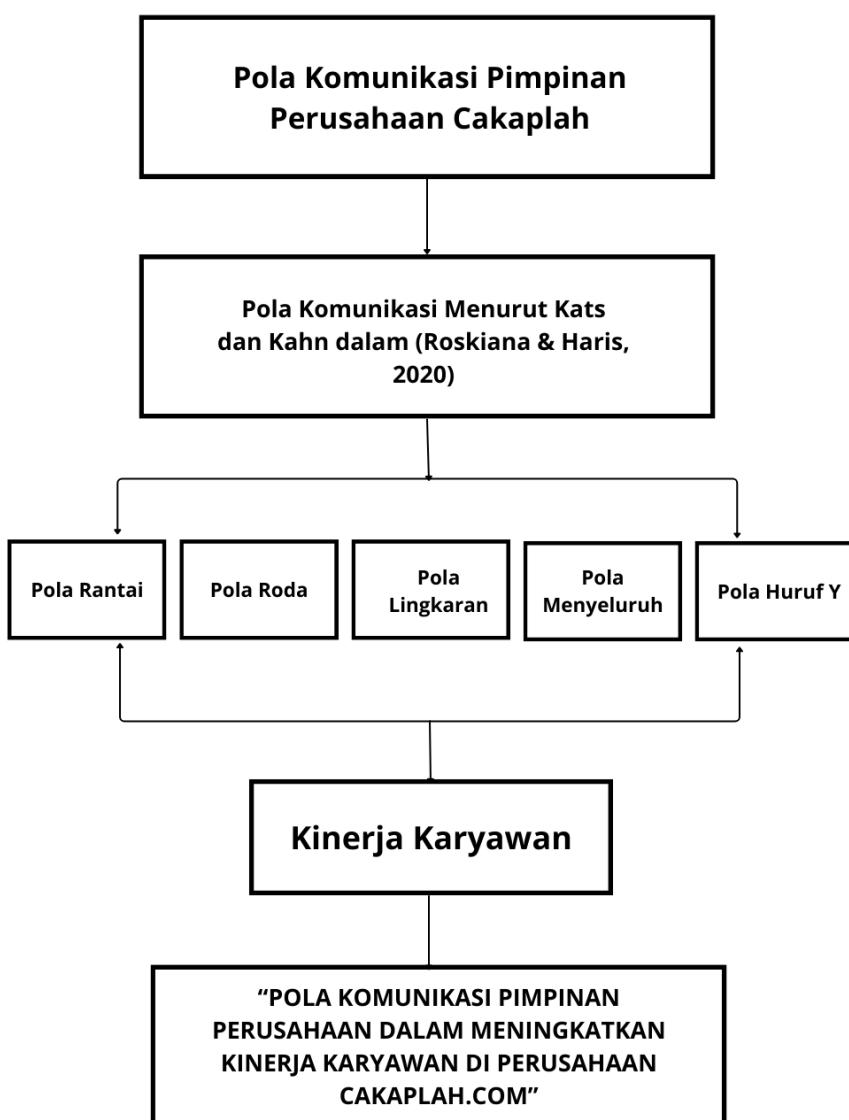
10. Tantangan-tantangan Eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya, dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan kajian tentang bagaimana hubungan teori dengan berbagai konsep yang ada dalam perumusan masalah. Jadi, sebelum terjun ke lapangan atau melakukan pengumpulan data, maupun riset diharapkan mampu menjawab secara teoritis permasalahan penelitian. Upaya dalam menjawab masalah ini disebut dengan kerangka pikir (Kriyantono, Rachmat, 2014)

Kerangka berpikir berfungsi sebagai gambaran penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang meliputi pengumpulan data, menganalisis data yang telah terkumpul, menyajikan hasil analisis data yang merupakan bagian pembahasan tentang hasil dari penelitian. Berikut merupakan kerangka berpikir yang akan menjadi acuan peneliti untuk mengetahui pola komunikasi pimpinan perusahaan Cakaplah Dalam meningkatkan kinerja karyawan:

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



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Sumber: Olahan Peneliti

UIN SUSKA RIAU

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode Kualitatif Deskriptif sebagai pendekatan utama. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang suatu masalah secara fenomenologis. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa kata-kata, baik lisan maupun tulisan, serta mengamati ucapan, gerak tubuh, pengalaman, dan perilaku yang ada (Afrizal, 2014).

Kriyantono (2014) Menyatakan:

“Riset Kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya. Riset ini tidak mengutamakan besarnya populasi atau sampling bahkan populasi atau samplingnya sangat terbatas. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya. Di sini yang lebih ditekankan adalah persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data.”

Dalam penelitian ini, penulis mengimplementasikan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan Deskriptif. Menurut (Kriyantono, Rachmat, 2014) Deskriptif merupakan metode penelitian yang memanfaatkan beragam sumber data untuk menyelidiki, menguraikan, dan menjelaskan secara komprehensif berbagai aspek dari individu, kelompok, program, organisasi, atau peristiwa tertentu secara sistematis. Dalam proses ini, peneliti memerlukan berbagai instrumen untuk pengumpulan data. Oleh karena itu, mereka dapat menggunakan berbagai teknik, seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, analisis dokumen, kuesioner (hasil survei), rekaman, serta bukti-bukti fisik lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan memusatkan perhatian pada pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan Perusahaan "Cakaplah" Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi yang mendalam dan terperinci terkait dengan topik yang diteliti.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan peneliti yaitu di kantor Perusahaan Cakaplah dijalan Dagang, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia. Waktu penelitian yang dilakukan peneliti dilaksanakan Mulai bulan April 2025.

Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yang dapat mencakup individu, kelompok, maupun organisasi. Jenis data ini bisa berupa pendapat individu atau kelompok, serta hasil observasi mengenai berbagai karakteristik benda, peristiwa, kegiatan, atau hasil dari pengujian tertentu (Ruslan, 2017). Adapun data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan juga wawancara mengenai pola komunikasi pimpinan perusahaan Cakaplah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh pihak lain. Biasanya, data sekunder ini berupa catatan atau laporan dokumentasi yang dipublikasikan oleh lembaga tertentu. Data sekunder mencakup berbagai sumber seperti laporan, catatan, buku, dokumen, dan arsip yang dapat diakses melalui Perusahaan Cakaplah, website, dan buku referensi pustaka.

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan subjek yang memiliki pemahaman mendalam tentang informasi terkait penelitian, baik sebagai pelaku maupun sebagai individu yang mengerti objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan siapa saja yang akan menjadi informan dengan menggunakan teknik purposive, yaitu pemilihan yang berdasarkan pertimbangan dan tujuan tertentu. Informan penelitian dibagi menjadi dua kategori, yaitu informan kunci atau inti, serta informan pendukung.

Tabel 3.1 Daftar Nama Informan

No	Nama	Keterangan	Informan
1	Kholid Aprianto	Pimpinan Perusahaan	Informan Utama
2	Ali Azumar	Wakil Pimpinan Redaksi	Informan Pendukung
3	Rahmat Hidayat	Wartawan	Informan Pendukung
4	Nuriamin	Wartawan	Informan Pendukung
5	Dina Aprilita	Wartawan	Informan Pendukung

Sumber: Olahan Penulis, April 2025

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

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Kriyantono (2014) Metode pengumpulan data merujuk pada teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi. Terdapat berbagai teknik dan metode yang biasa diterapkan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data.

1. Wawancara

Menurut Kriyantono (2014) “*Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.*” Wawancara merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari responden dengan mengajukan berbagai pertanyaan. Merupakan suatu percakapan tatap muka antara pewawancara dan responden, proses ini dilakukan secara lisan. Sebagai metode pengumpulan data, wawancara memungkinkan kita untuk memperoleh informasi dari sumbernya secara langsung (Sugiyono, 2019)

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara mendalam (Depth Interview). Wawancara mendalam merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap muka langsung dengan informan, memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang lengkap dan mendetail. Proses wawancara ini biasanya dilakukan secara intensif dan dalam frekuensi yang cukup tinggi, seringkali dilakukan lebih dari satu kali. Dalam konteks ini, terdapat perbedaan antara responden, yang hanya diwawancara sekali, dan informan, yang menjadi subjek utama penelitian dan diwawancara berkali-kali. Oleh karena itu, metode ini sering disebut juga sebagai wawancara intensif. Wawancara mendalam menjadi alat utama dalam penelitian kualitatif dan sering kali dipadukan dengan observasi partisipatif untuk memperkaya pemahaman peneliti.(Kriyantono, Rachmat, 2014).

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Melalui observasi, peneliti dapat menangkap interaksi dan perilaku, serta percakapan yang terjadi antara subjek yang sedang diteliti (Kriyantono, Rachmat, 2014). Observasi dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu partisipasi dan observasi nonpartisipasi:

a. Observasi partisipasi

Dalam observasi ini, peneliti berpartisipasi langsung dalam kegiatan sehari-hari individu yang diamati, yang juga menjadi sumber data penelitian.

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

Observasi

Dalam observasi ini, peneliti berperan sebagai pengamat independen dan tidak terlibat secara langsung (Sugiyono, 2019)

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data yang melibatkan penggunaan berbagai jenis dokumen untuk memperoleh informasi mendetail terkait penelitian. Dalam upayanya, peneliti berusaha mengumpulkan beragam informasi yang relevan dengan objek penelitian, termasuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental (Kriyantono, Rachmat, 2014). Adapun pengambilan data yang dilakukan di perusahaan Cakaplah seperti struktur perusahaan, kegiatan perusahaan, agenda rapat meeting, dll. Dengan adanya dokumentasi, kredibilitas hasil penelitian semakin meningkat karena didukung oleh foto-foto dan karya tulis yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

3.6 Validitas data

Validitas data adalah proses mencocokkan fenomena yang terjadi dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Proses ini juga dikenal sebagai keabsahan data, yang penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang akurat, terdapat berbagai metode yang bisa diterapkan, salah satunya adalah triangulasi. Menurut Moleong, triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data dengan membandingkannya dengan sumber lainnya. Pendekatan ini melibatkan penggunaan berbagai sumber, metode, penyidik, dan teori dalam penyelidikan kualitatif. Tujuan triangulasi adalah untuk membandingkan data yang diperoleh dari beragam sumber, seperti wawancara, observasi, dan data dokumentasi (Budiman & Parandani, 2018)

Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas data, digunakan metode triangulasi sumber. Metode ini melibatkan perbandingan hasil data yang diperoleh oleh peneliti dari satu narasumber dengan narasumber lainnya. Selanjutnya, hasil dari satu sumber dibandingkan dengan sumber yang lain untuk memastikan konsistensi dan keakuratan informasi yang didapat.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan suatu proses yang sistematis dalam mencari dan menyusun informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Tujuannya adalah untuk

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 kritis atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar UIN Suska Riau.

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

membuat data tersebut lebih mudah dipahami, sehingga temuan yang dihasilkan dapat dimengerti oleh orang lain.

Miles dan Huberman menegaskan bahwa analisis data kualitatif dilakukan melalui proses interaktif yang berlangsung secara berkelanjutan hingga seluruh data jenuh. Proses analisis data berdasarkan model yang mereka ajukan adalah sebagai berikut:

1. Data Collection (Pengumpulan Data)

Kegiatan utama dalam setiap penelitian adalah pengumpulan data. Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara mendalam, dan pengumpulan dokumentasi (Sugiyono, 2019).

2. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data sejatinya adalah proses merangkum dan memilah informasi yang pokok, kemudian memfokuskan perhatian pada hal-hal yang penting. Selanjutnya, peneliti akan mencari tema dan pola yang muncul dari data tersebut. Dengan cara ini, data yang telah diringkas akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya serta memudahkan akses informasi tersebut ketika diperlukan (Sugiyono, 2019).

3. Data Display (Penyajian Data)

Setelah melakukan reduksi data, langkah berikutnya adalah menyajikan data tersebut. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam beragam bentuk, seperti uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan lain-lain. Namun, yang paling umum digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah melalui teks naratif yang mengalir (Sugiyono, 2019).

4. Conglusion Drawing/Verification

Langkah keempat dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Tahap ini merupakan puncak dari proses analisis data, di mana peneliti menyampaikan kesimpulan yang diambil dari data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Berdasarkan tahapan yang dilakukan dalam pengolahan data, analisis yang digunakan dalam kajian penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan dalam bentuk angka. Informasi tersebut dijelaskan dalam kalimat-kalimat sehingga makna dan maksud dari data yang diperoleh dapat dipahami dengan lebih jelas.

**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 ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang waajar 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 LOKASI PENELITIAN

1 Sejarah Cakaplah.com

CAKAPLAH.com merupakan salah satu media siber yang lahir dari semangat kebersamaan dan idealisme para pegiat media di Provinsi Riau. Media ini resmi diluncurkan pada 9 Februari 2017, bertepatan dengan Hari Pers Nasional (HPN), sebagai bentuk komitmen terhadap semangat kebangkitan pers nasional di era digital. Lahirnya CAKAPLAH.com tidak terlepas dari ide besar enam pendiri yang berasal dari latar belakang berbeda-beda, namun memiliki visi yang sama, yaitu menghadirkan media yang aktual, profesional, dan mampu menjawab tantangan perkembangan media di era modern. Sebelum menjadi media online yang dikenal seperti saat ini, CAKAPLAH.com bermula dari sebuah grup diskusi WhatsApp bernama Cakaplah, yang beranggotakan para jurnalis, akademisi, serta tokoh masyarakat yang gemar bertukar pikiran mengenai isu-isu sosial, politik, dan ekonomi di Riau. Dari kebiasaan berdiskusi inilah muncul gagasan untuk mewujudkan wadah jurnalistik yang tidak hanya berorientasi pada kecepatan berita, tetapi juga keakuratan dan kedalaman informasi.

Proses pendirian CAKAPLAH.com sendiri sudah mulai dirintis sejak akhir tahun 2016. Ide tersebut sering dibicarakan di warung-warung kopi, tempat para pendiri bertukar gagasan tentang bagaimana seharusnya media di era digital dijalankan. Semangat kritis dan kebersamaan itulah yang kemudian menjadi landasan lahirnya CAKAPLAH.com dengan tagline “Berfikir, Berbuat, Bercakap”. Tagline tersebut mencerminkan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh media ini, yaitu mengedepankan pemikiran yang kritis, tindakan nyata dalam berkarya, serta komunikasi yang santun dan informatif. Sejak awal berdiri, CAKAPLAH.com berkomitmen untuk menjadi media yang aktual, cepat, dan akurat, namun tetap berpegang pada kode etik jurnalistik, UU Pers, dan norma hukum yang berlaku.

Selama perjalanan satu tahun pertamanya, CAKAPLAH.com menerima banyak dukungan dari berbagai kalangan, baik pembaca, mitra bisnis, maupun narasumber. Tidak hanya pujian, media ini juga menerima kritik dan saran yang membangun, yang kemudian dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pemberitaan. Para pengagwas menyadari bahwa peran media tidak hanya sekadar menyampaikan informasi, tetapi juga harus mampu memberikan inspirasi, edukasi, dan solusi bagi masyarakat. Oleh karena itu, CAKAPLAH.com terus berinovasi dalam penyajian berita agar tetap menjadi referensi utama bagi pembaca yang menginginkan informasi faktual dan terpercaya di tengah persaingan ketat dunia media digital.

CAKAPLAH.com kini bernaung di bawah PT Cakaplah Media Sinergi (CMS), yang terus mengembangkan sayapnya di berbagai platform digital. Tidak hanya berfokus pada portal berita online, media ini juga merencanakan pengembangan ke arah radio dan TV streaming, sebagai langkah adaptif terhadap perubahan perilaku konsumsi media masyarakat modern. Inovasi ini diharapkan mampu memperkuat posisi CAKAPLAH.com sebagai salah satu media lokal yang berdaya saing nasional, serta menjadi wadah bagi para jurnalis muda untuk belajar, berkarya, dan mengasah profesionalitas di bidang jurnalistik.

Dengan semangat dan komitmen tersebut, CAKAPLAH.com terus berupaya menjaga kepercayaan publik sebagai modal utama dalam menjalankan fungsi pers. Prinsip “tidak ada gunanya cepat jika tidak akurat” menjadi pegangan penting bagi seluruh tim redaksi dalam menjalankan aktivitas jurnalistik. Melalui dedikasi dan kerja keras seluruh pihak yang terlibat, CAKAPLAH.com kini telah berkembang menjadi media yang dikenal luas di Provinsi Riau dan sekitarnya, serta terus berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dunia pers Indonesia.

4.2 Profil PT Cakaplah Media Sinergi (Cakaplah.com)



Gambar 4.1 Logo Cakaplah.com

Nama Perusahaan	: PT Cakaplah Media Sinergi (Cakaplah.com)
Alamat	: Dagang Residence, Jalan Dagang No.17, Kelurahan Kampung Tengah, Kecamatan Sukajadi Kota, Pekanbaru, Riau
Telepon	: 081296946698
Email	: Redaksi@cakaplah.com
Website	: www.cakaplah.com

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



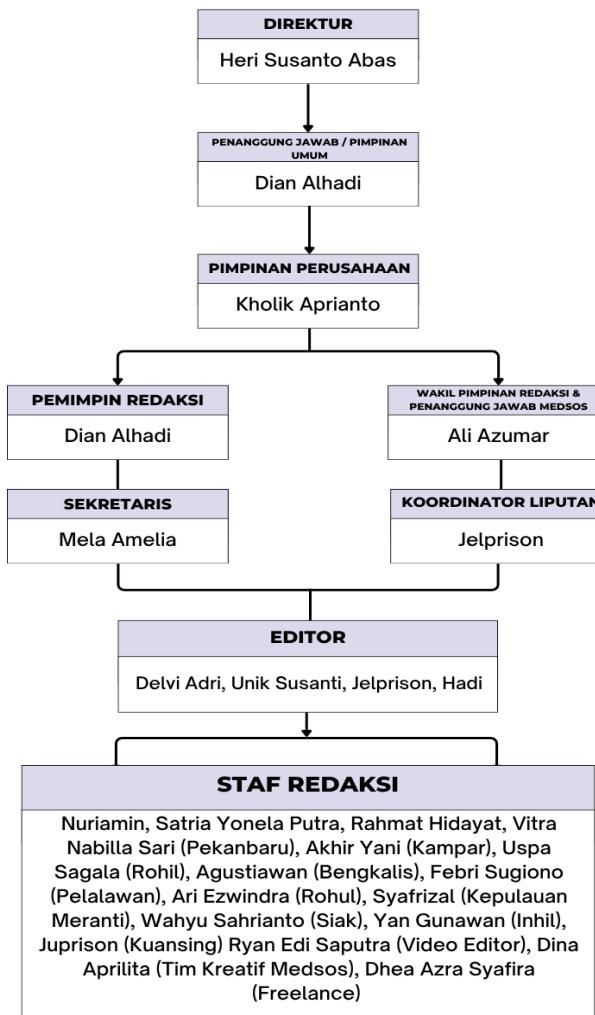
© Hak Cipta milik Misi ILMI dan SUSKA Riau
4.3 Visi dan Misi Cakaplah.com

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4.4 Struktur Organisasi Cakaplah.com



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Cakaplah.com

4.5 Uraian Tugas (Job Description)

Adapun tugas dari Struktur Organisasi PT Cakaplah Media Sinergi yaitu:

Direktur memiliki tanggung jawab utama dalam memimpin serta mengarahkan seluruh strategi perusahaan media. Ia bertugas memastikan keberlangsungan visi dan misi perusahaan, menetapkan arah kebijakan korporasi, serta mengawasi seluruh aspek yang berkaitan dengan keuangan, legalitas, dan pengembangan bisnis media. Selain itu, direktur juga berperan menjaga hubungan kerja sama dengan mitra eksternal, investor, maupun lembaga pemerintahan agar media dapat berkembang secara profesional dan berkelanjutan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penanggung Jawab sekaligus Pimpinan Umum memegang tanggung jawab tertinggi di bidang redaksi dan operasional media secara umum. Seorang penanggung jawab memastikan seluruh kegiatan jurnalistik sesuai dengan kode etik jurnalistik, Undang-Undang Pers, serta visi media. Ia juga berperan dalam membuat keputusan strategis mengenai arah pemberitaan dan kebijakan redaksional. Dalam konteks CAKAPLAH.COM, Dian Alhadji juga berfungsi sebagai jembatan antara manajemen perusahaan dan tim redaksi, memastikan bahwa setiap kebijakan editorial berjalan sejalan dengan kepentingan perusahaan dan publik.

Pimpinan Perusahaan berperan penting dalam mengelola operasional bisnis dan administratif perusahaan media. Ia mengatur segala urusan non-redaksional seperti keuangan, sumber daya manusia, teknologi informasi, dan infrastruktur pendukung redaksi, maupun segala urusan redaksi. Pimpinan perusahaan juga bertugas memastikan bahwa seluruh kebutuhan tim redaksi terpenuhi, baik dalam hal logistik liputan, alat kerja, maupun dukungan administratif, agar kinerja redaksi berjalan efektif dan efisien.

4. Pemimpin Redaksi bertugas memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan jurnalistik. Pemimpin redaksi menentukan arah editorial, menetapkan prioritas berita, serta memastikan kualitas konten yang dipublikasikan sesuai dengan standar jurnalistik. Ia juga bertanggung jawab atas kebenaran informasi, etika peliputan, dan menjaga integritas redaksi di mata publik. Pemimpin redaksi memimpin rapat redaksi, memberikan persetujuan akhir terhadap naskah berita sebelum tayang, serta berkoordinasi dengan editor dan reporter untuk menjamin mutu setiap berita yang diterbitkan.

Wakil Pemimpin Redaksi bertugas membantu pemimpin redaksi dalam pelaksanaan tugas harian redaksional serta mengelola seluruh aktivitas media sosial CAKAPLAH.COM. Bertanggung jawab atas perencanaan strategi konten digital, mengawasi tim kreatif media sosial, dan memastikan setiap unggahan di berbagai platform (Instagram, TikTok, YouTube, dan sebagainya) tetap sejalan dengan citra dan kebijakan redaksi. Ia juga memantau performa engagement media sosial, memberikan laporan evaluatif, dan berperan penting dalam memperluas jangkauan audiens digital.

Sekretaris Bertugas mengelola seluruh dokumen, surat-menjurat, serta arsip liputan redaksi. Sekretaris redaksi juga mengatur jadwal rapat redaksi, membantu koordinasi antarbagian, serta memastikan setiap surat tugas, surat liputan, dan data wartawan tersimpan dengan baik. Selain itu, ia juga membantu mengatur logistik peliputan, mulai dari transportasi

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

hingga kebutuhan teknis di lapangan, sehingga kegiatan jurnalistik dapat berjalan lancar.

Koordinator Liputan memiliki tugas dalam merancang agenda liputan harian dan memastikan setiap jurnalis mendapatkan penugasan yang sesuai. Ia mengatur siapa wartawan yang akan meliput suatu peristiwa, memantau perkembangan di lapangan, serta menjamin bahwa seluruh hasil liputan dikirim tepat waktu ke meja redaksi. Koordinator liputan juga bertugas memastikan setiap liputan mematuhi standar etika dan kualitas pemberitaan, serta menjadi penghubung antara reporter dan editor untuk menjaga kelancaran arus informasi.

Editor memiliki tugas memeriksa naskah berita sebelum diterbitkan. Para editor melakukan penyuntingan terhadap gaya bahasa, struktur penulisan, serta ketepatan data dan fakta dalam berita. Mereka memastikan setiap berita layak tayang, bebas dari kesalahan, dan sesuai dengan gaya bahasa khas CAKAPLAH.COM. Editor juga bertugas memverifikasi sumber berita, menyesuaikan penulisan dengan standar media, serta menjaga keseimbangan antara kecepatan publikasi dan ketelitian jurnalistik.

9. Staf Redaksi & Kontributor (Wartawan) melaksanakan tugas peliputan di lapangan, melakukan wawancara, menulis berita, dan mengirimkannya ke redaksi pusat untuk disunting sebelum tayang.



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 waajar 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

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi pimpinan perusahaan di Cakaplah memiliki karakter terbuka, partisipatif, dan fleksibel. Pimpinan perusahaan memanfaatkan berbagai pola komunikasi sesuai kebutuhan, mulai dari pola rantai dan roda yang menekankan alur berjenjang dan kontrol terpusat, hingga pola lingkaran, menyeluruh, dan huruf Y yang mendorong interaksi dua arah, keterlibatan aktif, serta penyamaan persepsi. Penerapan pola rantai dan roda membantu menjaga keteraturan struktur, memastikan konsistensi kebijakan, dan memberikan arahan strategis yang jelas kepada pimpinan redaksi dan wartawan. Meskipun berpotensi menimbulkan misskomunikasi, hal ini dapat diminimalisir melalui mekanisme klarifikasi langsung dan rapat mingguan yang bersifat terbuka dan dialogis.

Pola komunikasi lingkaran dan menyeluruh terlihat dalam forum rapat mingguan, diskusi internal, serta kebebasan wartawan untuk menghubungi pimpinan maupun rekan sejawat melalui berbagai saluran komunikasi, seperti tatap muka, telepon, maupun WhatsApp. Pola ini memungkinkan setiap anggota tim menyampaikan pendapat, memberikan masukan, serta mengklarifikasi arahan yang sebelumnya diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola lingkaran dan menyeluruh meningkatkan keterlibatan, kepercayaan diri, dan motivasi wartawan, sehingga mereka lebih memahami tujuan liputan, prioritas berita, serta standar kualitas redaksi sebelum menindaklanjuti tugas.

Selain itu, pola huruf Y diterapkan melalui koordinasi antara pimpinan perusahaan dan pimpinan redaksi, di mana pimpinan redaksi berfungsi sebagai penghubung yang menerjemahkan arahan strategis ke dalam konteks operasional. Struktur komunikasi ini memungkinkan penyampaian arahan menjadi lebih terarah, jelas, dan mudah dipahami oleh seluruh wartawan, sekaligus memberi ruang bagi klarifikasi dan pertanyaan bila ada ketidakjelasan. Penerapan pola huruf Y ini efektif dalam meminimalisir miskomunikasi dan memastikan bahwa instruksi dapat ditindaklanjuti dengan tepat, sehingga proses kerja tim lebih efisien.

Secara keseluruhan, komunikasi pimpinan perusahaan Cakaplah lebih condong ke pola lingkaran dan menyeluruh, karena pola ini menekankan keterbukaan, partisipasi, dan interaksi aktif antaranggota tim. Kombinasi berbagai pola komunikasi tersebut, yang dipadukan dengan rapat mingguan dan klarifikasi langsung, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja wartawan. Wartawan tidak hanya menerima arahan dengan jelas, tetapi juga merasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

© Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, M. A. (2014). Metode penelitian kualitatif. *Jakatra: PT Raja Grafindo Persada*.
- Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan Di Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 5(4), 260–274.
- Aprianto, N. E. K. (2016). Peran Komunikasi Kepemimpinan Dalam Pengembangan Organisasi Perspektif Islam. *El-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 263–284.
- Bagus, A. A. G., & Poa, Y. (2022). Pola Komunikasi Pimpinan Dan Karyawan Dalam Pengembangan Iklim Komunikasi Organisasi Pada Probus System CV. Mitra Solusi Mandiri Denpasar. *Jurnal Kajian Ilmu Komunikasi*, 24(1), 9–14.
<http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/ilkom/article/view/1227%0Ahttp://ejournal.undwi.ac.id/index.php/ilkom/article/download/1227/1076>
- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Brahmana, D. A. B., & Sitepu, E. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(2), 96–104.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socialopinion/article/view/771/678>
- Budiman, A. S., & Parandani, X. A. (2018). Uji akurasi klasifikasi dan validasi data pada penggunaan metode membership function dan algoritma c4. 5 dalam penilaian penerima beasiswa. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 9(1), 565–578.
- Desa, M., Serai, P., & Perspektif, L. (2022). NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial & Perpajakan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(4), 1483–1490.
- Djamarah, S. B. (2004). *Pola komunikasi orang tua dan anak dalam keluarga (sebuah perspektif pendidikan Islam)*. Rineka Cipta.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*.
- Fatinawati, I., Saputra, B. R., Agustin, I. N. N., Shofana, N., & Wardhani, N. I. (2021). Peran Komunikasi Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Di

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

Pendidikan. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), 1–17.

Febrianto, S. E. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kerjasama tim: kepemimpinan, komunikasi efektif, pendekatan kepemimpinan tim, dan efektivitas tim (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609.

Goncalves, S. F. S. (2019). Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Gajayana TV. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 8(1), 150–157.

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.

Hasibuan, M. A. (2019). Komunikasi Sirkular (Circular Theory). *Jurnal Ilmu Komunikasi Network Media*, 2(1).

Jaya Daeli, E. (2023). *the Role of Lead Communication Patterns on Employees' Job Motivation in Waroengnews.Com*. 2, 50–58.

Kriyantono, Rachmat, and S. S. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Prenada Media.

Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antar personal*. Prenada Media.

Lubis, E. E., & Azmi, N. (2015). *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru*. Riau University.

Manfuds, I. M., & Yuliana, R. (2022). Analisis Determinan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2015-2020. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2022(1), 1219–1228.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mark, V., Manafe, Y. D., Tuhana, V. E., & Leuape, E. S. (2022). Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan dan Pegawai Diskominfotik Kabupaten TTU. *Deliberatio: Jurnal Mahasiswa Komunikasi*, 2(1), 47–57.

Mulyana, D. (2008). Pengantar Ilmu Komunikasi. In *Pengantar Ilmu Komunikasi* (p. 69).

Nainggolan, Nana Triapnita, Dewa Putu Yudhi Ardiana, D. Gandasari, B. P. (2021). Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika. In *Yayasan Kita Menulis* (Issue April).

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 waajar UIN Suska Riau.

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

- Ngajibullah, A. F., & Fidhoh, K. (2023). Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' (Ipnu) Kabupaten Ponorogo Dalam Menanggulangi Radikalisme. *Journal of Communication Studies*, 3(1), 33–54. <https://doi.org/10.37680/jcs.v3i1.2950>
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (M. . Dr. Ahmad Dzul Ilmi S., S.E. (ed.)). Cendekia Publisher.
- Prasetyo, A. Y., Saputra, F. T., & Mirza, M. (2023). Pola Komunikasi Organisasi PT Federal Food Internusa Cikupa Tangerang Dalam Membangun Produktivitas Kerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social ...*, 3, 4142–4151. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5373>
- Pratama, B. (2020). Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, 12(2), 24. <https://doi.org/10.38041/jikom1.v12i01.138>
- Putra, H. R., Aini Safitri, & Fadhlur Rahman Armi. (2021). 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>
- Riinawati, R. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Pustaka Baru.
- Roskiana, S., & Haris, I. (2020). *Sitti-Roskina-Mas-Buku-Komunikasi-Dalam-Organisasi-Teori-dan-Aplikasi: Vols. i-viii*.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori Dan Studi Kasus*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Ruslan, R. (2017). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi* (7th ed.). Rajawali pers.
- Setiyawan, B. A. (2023). (2023). Pola Komunikasi Pimpinan Membangun Kinerja Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Banyumas. *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam*, 6(2), 61–82.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono, P. D. (2019). Buku sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1).
- Syahril, S. (2019). TEORI -TEORI KEPEMIMPINAN Sulthon. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regs ciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/30532>



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

0484_SISTEM PEMBETUNGAN TERPUSAT STRATEGI MELESTARI

- Syarifuddin, S., Susanti, S., & Syahputra, Y. (2022). Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Setting Pendidikan. *Journal of Learning and Instructional Studies*, 2(1), 38–45. <https://www.jlis.idcounselor.com/index.php/jlis/article/view/20%0Ahttps://www.jlis.idcounselor.com/index.php/jlis/article/download/20/28>
- Yuniarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145–164.
- Yunus, M. R., & Karundeng, D. F. (2021). Pola Komunikasi Antara Pimpinan Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Wapoga Mutiara Industri. *COPI SUSU: Jurnal Komunikasi*, 3(2), 50–69.
- Yusuf, F. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Rajawali pers.



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

Lampiran 1

LAMPIRAN

Draft Wawancara

Draft Wawancara Informan Utama

(Pimpinan Perusahaan)

Pola Komunikasi Roda

- Bagaimana Bapak/Ibu biasanya menyampaikan instruksi kerja kepada karyawan dalam kegiatan sehari-hari?
- Sejauh mana Bapak/Ibu menjadi pusat pengambilan keputusan dalam proses kerja redaksi?
- Apakah setiap keputusan strategis harus melalui Bapak/Ibu sebelum dijalankan oleh karyawan?
- d. Bagaimana alur pelaporan karyawan kepada pimpinan dalam kondisi kerja yang mendesak?
- e. Menurut Bapak/Ibu, apa kelebihan pola komunikasi yang terpusat pada pimpinan dalam perusahaan media seperti Cakaplah?

Pola Komunikasi Rantai

- a. Bagaimana alur penyampaian informasi dari pimpinan kepada karyawan melalui jenjang struktural di Cakaplah?
- Apakah terdapat perantara (misalnya pimpinan redaksi atau koordinator) dalam menyampaikan instruksi?
- Bagaimana Bapak/Ibu memastikan pesan tidak berubah saat diteruskan ke tingkat bawah?
- d. Dalam kondisi apa pola komunikasi berjenjang lebih sering digunakan?
- Menurut Bapak/Ibu, apakah pola ini efektif untuk menjaga ketertiban dan koordinasi kerja?

Pola Komunikasi Huruf Y

- a. Apakah Bapak/Ibu menunjuk satu orang tertentu sebagai penghubung komunikasi dengan karyawan lain?

**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.

a. Bagaimana peran orang tersebut dalam menyampaikan dan mengoordinasikan informasi?

b. Apakah karyawan dapat menyampaikan umpan balik langsung kepada Bapak/Ibu melalui penghubung tersebut?

c. Dalam situasi apa pola komunikasi ini biasanya diterapkan?

d. Bagaimana pengaruh pola ini terhadap efektivitas kerja karyawan?

4. Pola Komunikasi Lingkaran

a. Apakah terdapat ruang diskusi bersama antara pimpinan dan karyawan dalam pengambilan keputusan?

b. Bagaimana Bapak/Ibu melihat keterlibatan karyawan dalam forum rapat atau diskusi?

c. Apakah setiap karyawan memiliki kesempatan menyampaikan pendapat?

d. Bagaimana keputusan akhir ditetapkan setelah diskusi berlangsung?

e. Menurut Bapak/Ibu, apakah pola ini membantu meningkatkan rasa kebersamaan dalam tim?

5. Pola Komunikasi Semua Saluran

a. Apakah komunikasi di Cakaplah memungkinkan karyawan berkomunikasi langsung dengan pimpinan tanpa batasan formal?

b. Media apa saja yang digunakan untuk komunikasi internal (tatap muka, WhatsApp, telepon, dll)?

c. Bagaimana Bapak/Ibu mengelola arus komunikasi yang terbuka agar tetap efektif?

d. Apakah pola komunikasi ini membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan?

e. Bagaimana dampak pola komunikasi terbuka terhadap kinerja karyawan?



Draft Wawancara Informan Pendukung (Pimpinan Redaksi)

1. Pola Komunikasi Roda

- Bagaimana peran pimpinan perusahaan dalam menyampaikan instruksi kerja kepada tim redaksi?
- Apakah keputusan akhir redaksi selalu berpusat pada pimpinan perusahaan?

2. Pola Komunikasi Rantai

- Bagaimana alur komunikasi antara pimpinan perusahaan, pimpinan redaksi, dan wartawan?
- Apakah komunikasi berjenjang memengaruhi kecepatan kerja redaksi?

3. Pola Komunikasi Huruf Y

- Apakah pimpinan redaksi berperan sebagai penghubung komunikasi antara pimpinan perusahaan dan wartawan?
- Bagaimana efektivitas peran tersebut dalam koordinasi kerja?

4. Pola Komunikasi Lingkaran

- Apakah wartawan dilibatkan dalam diskusi dan evaluasi kerja?
- Bagaimana suasana komunikasi dalam rapat redaksi?

5. Pola Komunikasi Semua Saluran

- Apakah komunikasi antara pimpinan dan wartawan berlangsung terbuka?
- Media apa yang paling sering digunakan dalam komunikasi internal?

Pedoman Wawancara Informan Pendukung

(Wartawan / Karyawan – 3 Orang)

1. Pola Komunikasi Roda

- Dari siapa biasanya Anda menerima instruksi kerja?
- Apakah keputusan kerja selalu berasal dari pimpinan perusahaan?

2. Pola Komunikasi Rantai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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.

Bagaimana alur komunikasi yang Anda rasakan dalam struktur kerja Cakaplah?

b. Apakah pernah terjadi hambatan komunikasi karena jenjang struktural?

Pola Komunikasi Huruf Y

Apakah Anda berkomunikasi melalui perantara tertentu sebelum ke pimpinan?

Bagaimana efektivitas komunikasi melalui perantara tersebut?

Pola Komunikasi Lingkaran

Apakah Anda diberi kesempatan menyampaikan pendapat dalam rapat?

Apakah pendapat karyawan diperhatikan oleh pimpinan?

Pola Komunikasi Semua Saluran

a. Apakah Anda dapat menghubungi pimpinan secara langsung jika diperlukan?

b. Apakah komunikasi terbuka membantu meningkatkan kinerja Anda?

UIN SUSKA RIAU



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

Lampiran 2

FOTO DOKUMENTASI

Wawancara bersama Kholik Aprianto (Pimpinan Perusahaan Cakaplah.com) 17 September 2025



Wawancara Bersama Ali Azumar (Wakil Pimpinan Redaksi Cakaplah.com) 3 Desember 2025





UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wawancara bersama Rahmat Hidayat (Wartawan Cakaplah.com) 30 Oktober 2025



© State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau





UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU