PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN REDAKSI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA WARTAWAN HARIAN PAGI SUMATERA EKSPRES

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Komunikasi Islam (S.Kom.I) Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Oleh:

Arliani

1051 0007

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH

PALEMBANG

2016 M / 1438 H

NOTA PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Munaqosyah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Raden Fatah Palembang

di-

Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Setelah mengadakan bimbingan yang sungguh-sungguh maka, kami berpendapat bahwa skripsi saudari Arliani, Nim 10 51 0007 yang berjudul "Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres" telah dapat diajukan dalam ujian Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian, Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, April 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
M. Amin Sihabudin, M.Hum	Anita Trisiah, S.Pd, M.Sc
NIP. 1959 0403 1983 03 1 006	NIP. 1982 0924 2011 01 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Arliani
Nim : 10 51 0007
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Komunikasi Penyiaran Islam
Judul Skripsi : Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.

Telah dimunaqosyahkan dalam sidang terbuka Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang.
Hari / Tanggal : Selasa, 30 Agustus 2016
Tempat : Ruang Sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Strata 1 (S1) pada Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam konsentrasi Hubungan Masyarakat.

Palembang, 30 Agustus 2016
Dekan

DR. Kusnadi, MA
NIP. 1971 0819 2000 03 1001

TIM PENGUJI

Ketua	Sekretaris
Dra. Hj. Dalinur M. Nur, MM	Manah Rasmanah, M. Si
NIP. 1957 0412 1986 03 2003	NIP. 1972 0507 2005 01 2004
Penguji I	Penguji II
Achmad Syarifudin, MA	DR. Mohd. Aji Isnaini, MA
NIP. 1973 1110 2000 03 1003	NIP. 1970 0417 2003 12 1001

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NIM : 1051 0007

Nama : Arliani

Judul Skripsi : Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres

Menyatakan bahwa Laporan Tugas Akhir saya adalah hasil karya sendiri bukan plagiat. Apabila ternyata ditemukan di dalam laporan Tugas Akhir saya terdapat unsur plagiat, maka saya siap untuk mendapatkan sanksi akademik yang terkait dengan hal tersebut.

Palembang, April 2016

Materai

Rp. 6000

Arliani

1051 0007

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Bukan tentang siapa yang memulai tetapi siapa yang mengakhiri"

-Arliani-

PERSEMBAHAN :

Tanpa mengurangi rasa syukurku kepada Allah Swt. Dzat yang telah menciptakanku dan melimpahiku dengan berbagai nikmat dan kebahagiaan, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Imam hidupku, suamiku tercinta, Adi Wijaya, S.Kom.I, yang selalu melimpahiku dengan kasih sayang dan kesabaran, serta buah hati tercinta kami A. Aidan Alfajry, *thanks for your smile honey*.
2. Bapak Herman dan Umak Darwati yang telah merawat dan membesarkaknku dengan penuh semangat dan perjuangan, terima kasih untuk peluh dan air mata serta do'a-do'a yang tak pernah putus.
3. Adik-adikku Mela Wati, Amelia dan Untung yang selalu mendo'akan dan mendukungku.
4. Mertuaku, Asnawi dan Farida Riani yang telah banyak berkorban untuk keluarga kecil kami, terima kasih untuk semua peluh dan kesabaran.
5. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan KPI kelas A yang selalu menghibur dan menginspirasi.
6. Almamaterku yang saat ini telah bertransformasi menjadi UIN Raden Fatah Palembang.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt. Yang telah melimpahkan kasih sayang-Nya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres".

Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, suri tauladan kita yang penuh kasih sayang yakni Rasulullan Saw. beserta kelurga, sahabat dan pengikut-pengikutnya yang tetap istiqomah hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperolah gelar Sarjana Komunikasi Islam (S.Kom.I) pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Di dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Namun, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan, penulis berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1) Bpk. Prof. DR. M. Sirozi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang yang telah menerima saya sebagai mahasiswi di UIN Raden Fatah Palembang.

2) Bpk. DR. Kusnadi, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang beserta staf yang telah memberikan kemudahan, baik dalam urusan administrasi maupun dalam perkuliahan sehingga skripsi ini selesai.
3) Ibu Hj. Nurseri Marwah selaku Pimpinan Redaksi Harian Pagi Sumatera Ekspres dan Bpk. Anto Narasoma selaku Humas yang mewakili Pimpinan Redaksi Harian Pagi Sumatera Ekspres yang telah mengizinkan penelitian ini dilaksanakan dan bersedia diwawancarai.
4) Pegawai serta Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres yang telah bersedia penulis wawancarai.
5) Bpk. Drs. M. Amin Sihabudin, M. Hum selaku pembimbing I dan Anita Trisiah, S.Pd, M.Sc. selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk menilai tulisan-tulisan dalam skripsi ini, berupaya memberikan masukan penting sebagai perbaikan selama masa penelitian ini dan memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
6) Ibu Manalullaili, M. Ed. Selaku Penasehat Akademik yang selalu memberikan saran dan motivasi.
7) Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen beserta staf pegawai UIN Raden Fatah Palembang yang telah banyak mendidik dan membantu kelancaran penyelesaian administrasi skripsi ini.

8) Ayahanda Herman dan Ibunda Darwati tercinta yang sejak awal telah banyak berjasa, melimpahkan kasih sayang, pendidikan, do'a serta memberikan dorongan material dan spiritual.
9) Suamiku Adi Wijaya serta Anakku, buah hatiku sayang A. Aidan Alfajry yang telah menguatkan bunda.
10) Teman-temanku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi angkatan 2010.

Pada akhirnya penulis hanya berharap kepada Allah Swt. Akan membalas jasa-jasa yang telah mereka berikan kepada peneliti dengan limpahan pahala yang berlipat ganda. Aamiin.

Penulis,

Arliani

NIM. 10 51 0007

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

NOTA PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

LEMBAR PERNYATAAN iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 8

D. Tinjauan Pustaka 9

E. Kerangka Teori 11

F. Metodologi Penelitian 15

G. Sistematika Pembahasan 18

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Tinjauan Umum Tentang Komunikasi 19

1. Pengertian Komunikasi 19

2. Tujuan Komunikasi 21

B. Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja 22

1. Komunikasi Interpersonal 22

2. Motivasi Kerja 24

3. Peran Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Motivasi Kerja..... 28

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Efektif 34

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Harian Pagi Sumatera Ekspres..... 38

B. Sistem Organisasi Harian Pagi Sumatera Ekspres 42

C. Dasar-dasar Hukum, Visi dan Misi Harian Pagi Sumatera Ekspres 45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres 47

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaski dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres 62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 74

B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA 76

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Halaman
1.	Tabel 1. Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres	71

DAFTAR GAMBAR

No.	Gambar	Halaman
1.	Gambar 1. Graha Pena Harian Pagi Sumatera Ekspres	40
2.	Gambar 2. Sturktur Organisasi Perusahaan Harian Pagi Sumatera Ekspres	44
3.	Gambar 3. Struktur Redaksi Organisasi Harian Pagi Sumatera Ekspres	44

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi, komunikasi antara atasan dan bawahan sangatlah penting karena berfungsi untuk mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada bawahan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. Komunikasi interpersonal (komunikasi tatap muka antara seorang komunikator dan paling banyak dua orang komunikan) dikenal efektif dalam mempengaruhi komunikan. Skripsi ini berjudul "Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres". Adapun permasalahan yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah bagaimana peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres serta faktor pendukung dan penhambatnya. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif, sumber datanya berupa data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, maka data tersebut dianalisis dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan, komunikasi interpersonal pimpinan redaksi berperan dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres, meliputi menciptakan keterbukaan, menumbuhkan sikap empati, menumbuhkan sikap mendukung, menjalin sikap positif dan menciptakan kesetaraan antara pimpinan redaksi dan wartawan. Faktor pendukung komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres yaitu kemampuan pimpinan redaksi dalam berkomunikasi, lingkungan kerja yang bersahabat dan kecanggihan teknologi komunikasi. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu gangguan jaringan internet.

Kata kunci: komunikasi interpersonal, motivasi kerja wartawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, salah satunya dengan cara menjalin hubungan dengan cara berkomunikasi. Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal dan non verbal antara pengirim (komunikator) dan penerima (komunikan) untuk mengubah tingkah laku.[1] Komunikasi dapat terjadi baik antar individu atau antar kelompok. Dan secara teoritis kita mengenal beragam komunikasi berdasarkan pada konteks siapa dan di mana komunikasi itu dilakukan, yaitu komunikasi organisasi, komunikasi massa, komunikasi kelompok, dan komunikasi antarpribadi atau interpersonal.

Salah satu jenis komunikasi yang akan di bahas adalah jenis komunikasi antarpribadi atau komunikasi interpersonal. Menurut AN. Ubaedy, komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang bersifat dua arah, di mana masing-masing punya keterlibatan emosi personal, dan komitmen dalam menjalani hubungan itu.[2]

Sedangkan menurut Arni Muhammad komunikasi interpersonal adalah 'Proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya dua orang yang dapat langsung diketahui

[1] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), cet. Ke-8, h. 5.
[2] AN. Ubaedy, *Interpersonal Skill,* (Jakarta : Bee Media Indonesia, 2008), h. 13.

`balikannya'.[3] Jadi, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara seorang komunikator dengan paling banyak dua orang komunikan yang menimbulkan umpan balik dari keduanya. Komunikasi interpersonal juga tersirat dalam Al-Qur'an yang menyatakan agar melakukan pembicaraan kepada seseorang dengan pembicaraan yang berbekas pada jiwa. Hal ini terdapat dalam surat An-Nisaa' ayat 63:

وَقُل لَّهُمۡ فِيٓ أَنفُسِهِمۡ قَوۡلَۢا بَلِيغًا ﴿٦٣﴾

Artinya:

"....dan katakanlah kepada mereka perkataan yang berbekas pada jiwa mereka."[4]

Ayat di atas mengisyaratkan manusia dapat melakukan komunikasi dengan baik agar manusia dapat saling memahami maksud atau tujuan dari apa yang dikomunikasikan. Karena dengan berkomunikasi, manusia dapat menyampaikan keinginannya.

Komunikasi interpersonal atau sering juga disebut dengan komunikasi antarpribadi ini dapat berlangsung dalam segala lingkungan pergaulan antar manusia, salah satunya adalah lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dapat terjadi antara orang-orang yang berada dalam satu

[3] Arni Muhammad, *op.cit.*, h. 159.
[4] Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya,* (Bandung : J-Art, 2005), h. 88.

kedudukan atau status yang sama (komunikasi horizontal), maupun antara orang-orang yang berada pada kedudukan yang berbeda (komunikasi vertikal).

Komunikais vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara pimpinan atau atasan dengan bawahan. Komunikasi vertikal dapat terjadi di mana saja seperti dalam suatu organisasi atau perusahaan. Misalnya dalam organisasi pendidikan : antara kepala sekolah dan guru mata pelajaran, dan dalam organisasi perusahaan media : antara pimpinan redaksi dan wartawan dan lain sebagainya.

Organisasi menurut Koontz & O'Donnel (yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya 'Organisasi dan Motivasi) yaitu pembinaan hubungan wewenang yang dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal maupun secara horizontal di antar posisi-posisi yang telah diserahi tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.[5] Jadi, organisasi adalah hubungan struktural yang mengikat atau menyatukan perusahaan dan kerangka dasar tempat individu-individu berusaha dan dikoordinasi.

Salah satu organisasi kemersil adalah Harian Pagi Sumatera Ekspres yang bergerak dalam bidan media cetak (koran) yang mempunyai struktur keorganisasian yang jelas. Dalam keorganisasiannya, Sumatera Ekspres mempunyai sturktur redaksi, di mana pimpinan redaksi merupakan atasan yang membawahi beberapa bidang keanggotaan, salah satunya adalah wartawan.

[5] Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 25.

Wartawan merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mencari, mengumpulkan, mengolah dan menulis berita yang akan disajikan pada koran yang akan dicetak. Dan berdasarkan struktur organisasi, maka pimpinan redaksi adalah orang yang bertanggung jawab dalam mengawasi kinerja bawahannya (dalam hal ini adalah wartawan).

Dalam mengawasi kinerja bawahannya (wartawan), pimpinan redaksi dapat melakukan beberapa hal, misalnya dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi. Karena komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dapat memberikan empat fungsi yaitu:[6]

1. Fungsi *informatif*

   Fungsi informatif yaitu seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti.

2. Fungsi *regulatif*

   Fungsi regulatif yaitu berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Ada dua hal yang berpengaruh pada fungsi regulatif ini. *Petama,* atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki wewenang untuk mengendalikan

[6] Syaiful Rohim, *Teori Komunikasi, Perspektif, Ragam dan Aplikasi,* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 113.

semua informasi yang disampaikan. *Kedua*, berkaitan dengan pesan yang pada dasarnya berorientasi pada kerja.

3. Fungsi *persuasif*

Dalam mengatur organisasi, kekuasaan dan kewewepnangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasif bawahannya dari pada memberi perintah.

4. Fungsi *integratif*

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam suatu organisasi tersebut (*buletin, newsletter*); dan saluran komunikasi informal seperti perbincangan antarpribadi selama masa istirahat kerja.

Dari keempat fungsi di atas dapat dilihat bagaimana pentingnya komunikasi antara atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang terjadi antara pimpinan redaksi dan wartawan, berdasarkan teori di atas adalah jenis komunikasi vertikal, karena pimpinan redaksi merupakan atasan atau pimpinan langsung dari wartawan.

Ada beberapa fungsi dari komunikasi vertikal, Menurut Ronald Adler dan Goerge Rodman dalam buku '*Understanding Human Communication',* dikutip oleh Syaiful Rohim dalam bukunya '*Teori Komunikasi, Perspektif,*

Ragam dan Aplikasi' menguraikan beberapa fungsi dari komunikasi vertikal, yaitu: [7]

a. Pemberian atau penyampaian instruksi *(job instruction)*;
b. Penjelasan dari pimpinan tantang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan *(job rationale)*;
c. Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku *(procedures and practices)*;
d. Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa salah satu fungsi komunikasi vertikal (dalam hal ini pimpinan redaksi dan wartawan) adalah pemberian motivasi dari atasan ke pada bawahan dalam meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik. Motivasi (intensif, dorongan atau stimulus untuk bertindak). Motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagi respon.[8] Motivasi merupakan kekuatan pendorong dari dalam (batin). Ini berarti di dalam motivasi terdapat suatu dorongan yang dinamis yang menjadi dasar bagi semua tingkah laku manusia individu. Dorongan ini timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan manusia yang bersifat jasmani maupun rohani.

Pada tataran pimpinan atau orang yang berada sebagai atasan memiliki kekuasaan *(power)* dalam konteks mempengaruhi bawahannya. Sebagian pemimpin menggunakan kekuasaan dengan efektif, sehingga mampu menumbuhkan motivasi bawahan untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya

[7] Syaiful Rohim, *op. cit.*, h. 111.
[8] Nancy Stevenson, *Seni Memotivasi, Menguasai keahlian yang anda perlukan dalam 10 menit*, (Yogyakarta : Andi, 2002), h. 2.

dengan lebih baik. Namun, sebagian pemimpin lainnya tidak mampu memakai kekuasaan secara efektif, sehingga untuk menumbuhkan motivasi bawahan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik.

Komunikasi yang baik dapat ditentukan oleh gaya komunikasi *(style communication)*. Gaya komunikasi akan memberikan pengetahuan kepada kita tentang bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu organisasi ketika mereka melaksanakan tindak berbagai informasi dan gagasan. Dan untuk mengetahui bagaimana cara atau gaya komunikasi yang ideal untuk dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya, sebagaimana yang disebutkan Syaiful Rohim yaitu *The Equalitarium Style*, komunikasi ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tulisan yang bersifat dua arah *(two-way traffic of communication)*. Berdasarkan penjelasan tersebut terlihat bahwa komunikasi ini sama halnya dengan komunikasi interpersonal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuliskannya menjadi sebuah skripsi dengan judul, **"Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres".**

A. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres?

B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:
   a. Untuk mengetahui peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.
   b. Untuk mengetahui apa faktor pendukung dan penghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.
2. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:
   a. Secara teoritis penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu komunikasi khususnya pengetahuan tentang komunikasi interpersonal.
   b. Secara praktis, ada empat macam sumbangan pemikiran penelitian ini. *Pertama*, bagi pimpinan redaksi sebagai informasi tentang pentingnya komunikasi interpersonal terhadap peningkatan motivasi kerja wartawan. *Kedua*, bagi wartawan agar dapat menemukan motivasi kerja yang baik. *Ketiga*, bagi masyarakat agar membiasakan berkomunikasi secara interpersonal. *Empat*, bagi penulis sendiri sebagai penambah wawasan tentang peranan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja.

c. Dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian sejenis atau mengembangkan lagi penelitian ini sehingga menambah wacana yang sudah ada sebelumnya.

C. Tinjauan Pustaka

Berkaitan dengan skripsi yang berjudul **"Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres",** maka pada tinjauan pustaka ini penulis akan menyebutkan skripsi yang telah disusun oleh mahasiswa sebelumya dan buku yang menjadi panduan. Adapun beberapa tulisan buku dan skripsi tersebut antara lain:

Syaiful Rohim dalam bukunya yang berjudul *"Teori Komunikasi, Perspektif, Ragam dan Aplikasi"* dalam salah satu bab yang terdapat di buku ini menjelaskan mengenai teori komunikasi organisasi dibagi menjadi dua bagian yaitu, komunikasi yang berlangsung antara atasan dan bawahan *(downward communication)* dan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang mempunyai kedudukan yang setara *(horizontal communication).*

Dalam organisasi, komunikasi yang terjalin akan memberikan empat fungsi yaitu fungsi informatif, fungsi regulatif, fungsi persuasif dan fungsi integratif. Dan di dalam buku ini juga menyinggung gaya komunikasi *(style communication)* yang ideal dalam organisasi adalah komunikasi yang

berlangsung dua arah *(two-way traffic of communication)* yang mempunyai makna yang sama dengan komunikasi interpersonal.[9]

Satria Kusuma Atmaja dalam skripsinya yang berjudul "*Urgensi Komunikasi dalam Menanggulangi Konflik di Rumah Tangga"*. Dalam penelitian ini Satria lebih menekankan tentang bentuk komunikasi yang efektif dalam menanggulangi konflik di rumah tangga. Penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk komunikasi secara pribadi (interpersonal) dan bersifat langsung dianggap sangat efektif untuk digunakan dalam menanggulangi konflik di rumah tangga.

Furkon, dalam skripsinya yang berjudul "*Peranan Komunikasi Dakwah Orang Tua dalam Membangun Mental Keagamaan Remaja di Desa Tanjung Pinang".* Dalam penelitian ini Furkon menjelaskan tentang sikap dan tingkah laku remaja yang membawa dampak yang kurang baik serta menjelaskan bagaimana peranan komunikasi dakwah orang tua dalam membangun mental keagamaan anak remaja.

Dari penelitian di atas tidak nampak kesamaan materi penelitian yang akan penulis lakukan, maka dirasa perlu adanya pembahasan lebih lanjut mengenai peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.

[9] Syaiful Rohim, *op. cit.*, h. 113-116.

D. Kerangka Teori

Salah satu teori yang berkaitan dengan penelitian ini adalah teori hubungan manusia, teori ini menekankan pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi.[10] Berdasarkan hal itu, bila dihubungkan dengan komunikasi maka berbagai bentuk komunikasi dikembangkan, baik komunikasi kepada bawahan, kepada atasan, horizontal dan komunikasi informal. Dengan adanya berbagai bentuk komunikasi yang dominan dalam organisasi memungkinkan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam organisasi dapat terpenuhi.

Kata komunikasi atau dalam bahasa Inggris '*communication'* berasal dari bahasa Latin '*communicatio',* bersumber dari '*communis'* yang berarti 'sama'. Sama di sini adalah dalam pengertian 'sama makna'. Komunikasi minimal harus mengandung 'kesamaan makna' antara kedua belah pihak yang terlibat.[11] Dalam keilmuannya komunikasi mempunyai bentuk-bentuk komunikasi itu sendiri. Dan secara lebih khusus komunikasi dibagi atas beberapa bentuk yaitu, komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*), komunikasi kelompok kecil (*small group communication*), komunikasi organisasi (*organizational communication*), komunikasi publik (*public* communication), dan komunikasi massa (*mass communication*). Salah satu bentuk komunikasi yang

[10] Wahyu Ilaihi, *Komunikasi Dakwah,* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2010), h. 4.

[11] Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi,* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), h. 3.

akan dibahas yaitu komunikasi interpersonal, yaitu komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka.[12]

Komunikasi interpersonal disebut juga komunikasi antarpersonal atau antarpribadi, sebagai terjemahan dari *'interpersonal communication'*. Menurut Syaiful Rohim, komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang hanya berlangsung antara seorang komunikator dengan paling banyak dua orang komunikan.[13]

Jadi, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung antara komunikator dan komunikan dan mendapat umpan balik. Jenis komunikasi ini sangat efektif dalam merubah tingkah laku atau sikap, pendapat dan pandangan seseorang terhadap sesuatu. Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus mengetahui efektifitas komunikasi interpersonal agar dapat membantu dalam mengelola organisasi.

Menurut Kumar yang dikutip oleh Wiryanto, efektifitas komunikasi interpersonal mempunyai ciri, yaitu sebagai berikut: [14]

1. Keterbukaan *(openness)*, kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antar pribadi.
2. Empati *(empathy)*, merasakan apa yang dirasakan orang lain.

---

[12] *Ibid.*, h. 29-31.
[13] Syaiful Rohim, *op. Cit.*, h. 70.
[14] Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta : Grasindo, 2004), h. 36.

3. Dukungan *(supportiveness),* situasi yang terbuka mendukukng komunikasi efektif.
4. Rasa positif *(positiveness),* seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, medorong orang lain berpartisipasi dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
5. Kesetaraan *(equality),* pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Dalam organisasi biasanya terdapat bermacam-macam kelompok sosial, masing-masing kelompok mempunyai tujuan masing-masing. Agar masing-masing kelompok ini dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, maka pimpinan organisasi memberikan informasi mengenai tujuan organisasi dan penjelasan mengenai kaitannya dengan tujuan masing-masing kelompok. Karena pimpinan adalah orang yang menggerakkan orang-orang bawahannya.

Banyak definisi mengenai pimpinan, di antaranya : "Pimpinan adalah seorang yang secara formal diberi status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan, keturunan, revolusi, atau cari-cara lain".[15] Jadi pimpinan merupakan orang yang diakui oleh suatu kelompok sebagai orang yang mempunyai tugas kepemimpinan. Dan kepemimpinan itu sendiri yaitu suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang untuk bekerja sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.[16] Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan

[15] Onong Uchjana Effendi, *Kepemimpinan dan Komunikasi,* (Bandung : Mondar Maju, 1992), h. 1.

[16] Wahjosumindo, *Kepemimpinan dan Motivasi,* (Jakarta : Rineka Cipta, 1904), h. 189.

mempengaruhi orang-orang dalam organisasi, supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh organisasi.

Kepemimpinan yang efektif merupakan persyaratan vital bagi keberlangsungan hidup dan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan itu efektif atau tidaknya tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Karena sudah jelas bahwa gaya kepemimpinan akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap efektifitas kepemimpinannya.

Banyak ahli yang telah mendefinisikan tentang gaya kepemimpinan, di antaranya adalah "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengerahkan dan mengontrol pikiran, perasaan dan perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.[17] Jadi, kepemimpinan adalah seni yang oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Segala ketentuan dan keputusan berada di satu tangan yaitu pemimpin otoriter itu sendiri.

[17] Onong Uchjana Effendi, *loc. Cit.*, h. 28-32.

b. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti kata bukan dipilihnya seorang pemimpin secara demokratis, di mana setiap orang kelompok mempunyai hak untuk dipilih dan memilih, melainkan cara melaksanakan kepemimpinannya itu yang demokratis.

c. Kepemimpinan Bebas

Kepemimpinan bebas sebagai terjemahan dari *Lisez Faire Leadership* atau *Free-rein leadership* menunjukkan suatu gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berperilaku pasif. Selain menghindari dirinya dari kekuasaan, iapun menghindari dirinya dari tanggung jawab.[18]

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian yang menggunakan kualitatif yaitu: pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*), dan penelaahan dokumentasi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tantang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya prilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll. dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan. *Pertama*, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila menghadapi kenyataan

[18] *Ibid.*, h. 28.

jamak. *Kedua,* metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan peneliti dengan responden. *Ketiga,* metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.[19]

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Graha Pena Harian Pagi Sumatera Ekspres yang beralamat di KM. 7 Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

3. Sumber data

Data dalam penelitian ini dapat bersumber dari data primer dan data skunder. Sumber data primer adalah hasil wawancara dengan pimpinan redaksi dan wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres yaitu populasi 21 orang dengan sampel 4 orang responden yang menjadi objek penelitian.[20] Sedangkan sumber data sekunder adalah buku-buku atau literatur serta sumber lain yang ada relevansinya dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Observasi

---

[19] Lexy, J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung : Rosdakarya, 2005), h. 6, 9-10.

[20] Tim Sumeks, *Struktur Organisasi Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Koran Sumeks Edisi Kamis 13 Agustus 2015).

Yaitu digunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung ke tempat lokasi penelitian dan mencatat secara sistematis tentang peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres dan faktor penghambatnya.

b. Wawancara

Yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan mengenai bagaimana peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres dan faktor penghambat komunikasi tersebut. Cara memperoleh datanya, penulis mengajukan pertanyaan kepada pimpinan redaksi dan wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres. Pada penelitian kualitatif tidak ada sampel acak tetapi sampel bertujuan *(purposive sample),* maksudnya peneliti mengajukan pertanyaan tergantung keperluan dari peneliti.

c. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang objektif mengenai catatan-catatan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian, seperti pada penelitian ini, peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.

5. Analisis Data

Analisis penelitian pada penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif. Jika dalam penelitian kuantitatif analisis datanya berbentuk statistik maka dalam penelitian kualitatif berbentuk kata-kata kalimat, gambar-gambar dan bukan berbentuk angka. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *filling system* yang dikembangkan Wimmer dan Dominick. Menurut teknik ini, setelah seluruh data dikumpulkan oleh peneliti kemudian dilakukan analisis dengan membuat kategori-kategori tertentu. Setelah seluruh data dimasukkan ke dalam kategori maka tahap berikutnya yakni menginterpretasikan data dengan memadukan konsep-konsep atau teori-teori yang telah ditentukan dan disusun.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah mengetahui secara keseluruhan isi dari penelitian ini maka penulis menyusun suatu sistematika pembahasan yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab I Landasan Teoritis, yang berisikan tentang tinjauan umum tentang komunikasi serta komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Bab III Deskripsi Wilayah Penelitian, berisikan sejarah berdirinya Harian Pagi Sumatera Ekspres, struktur kepengurusan Harian Pagi Sumatera Ekspres, dan Hukum, Visi dan Misi Harian Pagi Sumatera Ekspres.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, membahas mengenai peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres serta faktor pendukung dan penghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.

Bab V Penutup, berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Tinjauan Umum tentang Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang tidak pernah terlepas dari kehidupan manusia. Komunikasi bisa terjadi di mana saja dan kapan saja termasuk dalam lingkungan organisasi yang lingkungan di dalamnya sarat dengan segala hal yang berkaitan dengan komunikasi. Pentingnya komunikasi dalam organisasi tidak dapat dipungkiri karena dengan komunikasi sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan tujuan yang diharapkan.

Untuk memahami komunikasi dengan mudah, maka terlebih dahulu harus mengetahui apa itu komunikasi dan apa tujuan komunikasi. Berikut ini penjelasannya.

1. Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi atau dalam bahasa Inggris '*communication'* berasal dari bahasa Latin '*communicatio',* bersumber dari '*communis'* yang berarti 'sama'. Sama di sini adalah dalam pengertian 'sama makna'. Komunikasi minimal harus mengandung 'kesamaan makna' antara kedua belah pihak yang terlibat.[21]

[21] Wahyu Ilaihi, *Komunikasi Dakwah,* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2010), h. 4.

Definisi yang dikemukakan di atas tentunya belum mewakili semua definisi yang telah dikemukakan oleh banyak pakar, namun ini dapat memberikan gambaran tentang apa yang dimaksud dengan komunikasi. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan dengan tujuan mendapatkan respon dari komunikan.

2. Tujuan Komunikasi

Dalam pembahasan ini, kami secara khusus membahas tujuan komunikasi dalam pekerjaan dan tidak menyebutkan tujuan komunikasi secara umum. Menurut Moekijat, tujuan komunikasi dalam pekerjaan adalah sebagai berikut:[22]

a. Untuk meningkatkan kesetiaan, kerjasama dan pengertian pegawai.
b. Untuk memberikan informasi kepada manajemen tentang kebutuhan dan tujuan pegawai.
c. Untuk memberikan informasi kepada manajemen tentang reaksi pegawai terhadap tujuan, kebijaksanaan dan praktek perusahaan.
d. Untuk memberikan informasi, menjelaskan dan menafsirkan program-program perusahaan dan keefektifan dari program-program tersebut.
e. Untuk mencapai tujuan manajemen dan pegawai yang saling dapat diterima, yakni kerja sama dan gotong royong.
f. Untuk memberikan propaganda kepada pegawai dan merintangi propaganda dari sumber-sumber lain.
g. Untuk meningkatkan hubungan pribadi dan peran serta pegawai.
h. Untuk memberikan alat ekspresi dan penjelasan.
i. Untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan kebutuhan jabatan pegawai.
j. Untuk memotivasi pegawai.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan baha tujuan utama komunikasi dalam pekerjaan adalah untuk memudahkan, melaksanakan dan

[22] Moekijat, *Teori Komunikasi*, (Bandung : Modar Maju, 1993), cet. Ke-1, h. 6.

melancarkan jalannya organisasi. Dengan demikian bahwa komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus kita manfaatkan ilmu komunikasi dan juga harus pandai-pandai memilih komunikasi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Syaiful Rohim, bahwa '*Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik'*.[23] Sedangkan hubungan interpersonal tidak akan tercapai tanpa melakukan komunikasi interpersonal.

A. Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja

1. Komunikasi Interpersonal

Manusia merupakan makhluk sosial karena kehidupan manusia selalu ditandai dengan pergaulan antar manusia, misalnya pergaulan dalam keluarga, lingkungan tetangga, sekolah, tempat kerja dan lain-lain. Pergaulan manusia merupakan salah satu bentuk peristiwa komunikasi dalam masyarakat. Salah satu bentuk komunikasi tersebut adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi.

Oleh karena itu, sangat perlu bagi seorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif. Pada bagian ini akan dibicarakan mengenai

[23] Syaiful Rohim, *Teori Komunikasi, Perspektif, Ragam dan Aplikasi,* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 70

komunikasi interpersonal, peran komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yang efektif.

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal disebut juga komunikasi antar personal atau antar pribadi, sebagai terjemahan dari *'interpersonal communication'*. Menurut Onong Uchjana Effendi, komunikasi interpersonal adalah 'Proses komunikasi yang hanya berlangsung antara seorang komunikator dengan paling banyak dua orang komunikan'.[24] Sedangkan menurut Arni Muhammad komunikasi interpersonal adalah 'Proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya dua orang yang dapat langsung diketahui balikannya'.[25]

Menurut Devito yang dikutip oleh Alo Liliweri, komunikasi antarpribadi merupakan 'Proses pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik yang langsung'.[26] Dan menurut Everett M Rogers yang dikutip oleh Wiryanto, komunikasi interpersonal adalah 'komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang'.[27]

---

[24] Onong Uchjana Effendi, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Bandung : Mondar Maju, 1992), cet. ke-6, h. 77.

[25] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), cet. Ke-8, h. 159.

[26] Alo Liliweri, *Komunikasi Antar Pribadi*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 1997), cet. ke-2, h. 12.

[27] Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta : Grasindo, 2004), h. 32.

Jadi Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah suatu bentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih secara tatap muka yang mendapat umpan balik secara langsung. Selain itu komunikasi ini paling efektif untuk merubah sikap dan tingkah laku.

2. Motivasi Kerja

Pada bagian ini penulis akan membahas tentang pengertian motivasi kerja dan cirri-ciri motivasi.

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sardiman A.M, 'kata komunikasi berasal dari kata *motif*, yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu'.[28] Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi *intern* (kesiapsiagaan).

Berawal dari kata 'motif' itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan mendesak untuk dicapai. Menurut Nancy Steveson, 'Motivasi adalah semua

[28] Sardiman, A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar,* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), cet. ke-8, h. 83.

hal verbal fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon'.[29]

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah memberi seseorang suatu dorongan atau rangsangan atau singkatnya berkenaan dengan membangkitkan sesuatu. Artinya memberikan seseorang atau dorongan untuk bekerja atau membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja maka disebut motivasi kerja.

Menurut Pandji Anoraga menyatakan bahwa, 'Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja'.[30] Dan menurut Ashar Sunyoto Munandar motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.[31] Motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja tentu berbeda-beda dan juga berubah-ubah antara satu dengan yang lainnya. Ada pekerja yang selalu terlihat semangat bekerja karena kenaikan gaji dan jabatan, hal tersebut tentunya sangat wajar bagi tenaga kerja yang mempunyai motivasi untuk bekerja.

Kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja dapat diungkapkan sebagai berikut, unjuk kerja *performance* adalah hasil dari interaksi antara motivasi

---

[29] Nancy Stevenson, Seni Memotivasi, Menguasai keahlian yang anda perlukan dalam 10 menit, (Yogyakarta : Andi, 2002), h. 2.

[30] Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), cet. ke-1, h. 35.

[31] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI-Press, 2001), h. 323.

kerja, kemampuan *(abilities)*, dan peluang *(opportunities)*, dengan perkataan lain unjuk kerja adalah fungsi dari motivasi kerja kali (x) kemampuan kali (x) peluang.

Motivasi kerja pun bisa naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja bisa terus berada pada titik maksimal. Kadangkala, seorang pekerja dapat mengalami penurunan kinerja karena kejenuhan dalam bekerja, atau bisa saja karena berbagai permasalahan yang dihadapinya. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula, meskipun kemampuannya baik, serta peluangnya pun tersedia. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, maka unjuk kerjanya juga akan rendah.

Motivasi kerja seseorang dapat lebih bersifat proaktif dan reaktif. Pada motivasi kerja yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut pekerjaannya dan akan berusaha untuk mencari, menemukan dan menciptakan peluang di mana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk berunjuk kerja yang ting

b. Ciri-ciri Motivasi

Di awal telah dijelaskan bahwa motivasi berasal dari kata *motif* yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda, tergantung dari jumlah kebutuhan yang ingin dicapai.

Menurut Pandji Anoraga menyatakan bahwa cirri-ciri motif individu adalah sebagai berikut:

a. Motif Majemuk
   Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai suatu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.
b. Motif dapat berubah-ubah
   Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia yang selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
c. Motif berbeda-beda bagi individu
   Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, ternyata memiliki motif yang berbeda.
d. Beberapa motif yang tidak disadari oleh individu
   Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawahsadarnya.[32]

Dengan demikian, setiap individu pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, di mana hal-hal yang memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan pada kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi. Dalam hal ini maka dibutuhkan seseorang untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan yang ingin dicapai. Motivasi dapat berasalah dari berbagai hal internal dan eksternal manusia itu sendiri.

Adapun sumber motivasi menurut Soekanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko yaitu,

[32] Pandji Anoraga,*op. Cit.,* h. 35-36.

a. Motivasi Internal, yaitu motivasi yang timbul dari keinginan dan kebutuhan dari dalam diri seseorang. Penggolongan motivasi ini adalah: a). Motivasi Fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan. b). Motivasi Psikologis, seperti motivasi kasih sayang, motivasi mempertahankan diri, dan motivasi memperkuat diri.
b. Motivasi Eksternal, yaitu motivasi yang berasal dari luar individu yang dikendalikan oleh manajer atau pimpinan, yang meliputi gajih, kondisi kerja dan hubungan kerja.

3. Peran Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja

Komunikasi interpersonal yang efektif adalah penting bagi anggota organisasi. Pimpinan dan karyawan diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian. Pimpinan harus dapat menfasilitasi komunikasi interpersonal yang efektif. Komunikasi interpersonal yang efektif adalah adanya kesepakatan informasi serta kualitas hubungan yang dibangun.

Dalam lingkup organisasi diperlukan komunikasi interpersonal yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Kedua belah pihak perlu membangun hubungan yang lebih baik, karena ketepatan penyampaian informasi ditentukan oleh pengertian, pengaruh sikap, hubungan dan tindakan yang makin baik.

Menurut Moekijat, komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat digunakan sebagai berikut:

a. Untuk memberikan nasehat kepada orang bawahan mengenai apa yang harus dikerjakan.
b. Untuk meningkatkan aspirasi tujuan dan karenanya untuk memberikan motivasi.
c. Untuk mengkomunikasikan akibat pelaksanaan pekerjaan mereka kepada pegawai-pegawai.
d. Untuk mengatur umpan balik pegawai kepada manajemen.

Selain itu komunikasi seperti ini dapat juga digunakan untuk memberikan nasehat kepada orang-orang bawahan mengenai masalah-masalah penting yang berhubungan dengan mereka dan untuk membicarakan situasi-situasi masalah dengan mereka.

Peran komunikasi interpersonal dapat dilihat dari efektifitas komunikasi interpersonal. Mengacu pada konsep Kumar yang dikutip oleh Wiryanto tentang efektifitas komunikasi interpersonal, dalam pandangan ini, untuk menghasilkan komunikasi yang efektif diperlukan adanya keterbukaan, sikap empati, sikap mendukung, sikap positif serta kesetaraan dari pihak-pihak yang berkomunikasi.

Efektifitas komunikasi interpersonal menurut Kumar yang dikutip oleh Wiryanto menyatakan, efektifitas komunikasi interpersonal mempunyai lima cirri, yaitu sebagai beriktu: [33]

a. Keterbukaan *(openness),* kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antar pribadi.
b. Empati *(empathy),* merasakan apa yang dirasakan orang lain.
c. Dukungan *(supportiveness),* situasi yang terbuka mendukukng komunikasi efektif.

[33] Wiryanto,*op. cit.*, h. 36.

d. Rasa positif *(positiveness)*, seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, medorong orang lain berpartisipasi dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
e. Kesetaraan *(equality)*, pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Berdasarkan hal di atas, efektifitas komunikasi interpersonal dapat digunakan dalam menghadapi bermacam-macam kelompok sosial yang ada dalam organisasi, selain itu komunikasi interpersonal dapat memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik. Adapun penjelasan yang dikemukakan di atas akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterbukaan *(openness)*

Sikap terbuka sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Pimpinan organisasi seyogyanya dapat memfasilitasi kondisi munculnya keterbukaan. Kondisi keterbukaan dapat diwujudkan bila pimpinan maupun karyawan dapat berinteraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang.

Terjadi komunikasi secara tatap muka antara pimpinan dan karyawan. Komunikasi tatap muka penting karena pimpinan dapat mengetahui tanggapan dari karyawan secara langsung. Komunikasi tatap muka penting karena dapat mengubah sikap, pendapat dan prilaku seseorang. Pimpinan perlu bersikap tanggap terhadap apa yang disampaikan karyawan agar komunikasi dapat berhasil. Perlu diciptakan suasana dialogis.

Kerterbukaan mengisyaratkan pimpinan bersedia menerima kritik-kritik dan saran yang disampaikan karyawan. Dengan sikap bersedia menerima kritik dan saran berarti pimpinan dapat mengakui perasaan dan pikiran yang dilontarkan oleh individu, dalam hal ini karyawan. Pimpinan juga bersedia menyebarkan informasi baru yang menyangkut kegiatan-kegiatan organisasi.

2. Empati *(Empathy)*

Komunikasi interpersonal yang efektif perlu didukung oleh sikap empati dari pihak-pihak yang berkomunikasi. Dalam komunikasi antara pimpinan dan karyawan perlu ditumbuhkan sikap empati. Kondisi empati dapat terwujud bila pimpinan bersedia memberikan perhatian kepada karyawan dan dapat mengetahui apa yang sedang dialami karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Pimpinan dapat mengenal karyawan, baik keinginan, kemampuan dan pengalamannya sehingga pimpinan dapat mengetahui apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Selain itu, pimpinan dapat menghindari evaluasi, kritik atau menilai karyawan menurut pandangan dan pendapatnya sendiri serta dapat menyelesaikan konflik-konflik secara damai.

Empati merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada saat tertentu, dari sudut pandang orang lain dan melalui kaca mata orang lain. Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya. Orang yang empati mampu

memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang. Empati yang akurat melibatkan kepekaan, baik kepekaan terhadap perasaan yang ada maupun fasilitas verbal untuk mengkomunikasikan pengertian ini.

3. Sikap Mendukung *(supportiveness)*

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan di mana terdapat sikap mendukung *(supprtiveness)*. Komunikasi yang terbuka dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Sikap suportif merupakan sikap yang mengurangi sikap defensif. Sikap ini muncul bila individu tidak dapat menerima, tidak jujur dan tidak empati. Sikap defensif mengakibatkan komunikasi interpersonal menjadi tidak efektif, karena orang yang defensif akan banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi daripada memahami komunikasi. Komunikasi defensif dapat terjadi karena faktor-faktor personal (ketakutan, kecemasan, harga diri yang rendah) atau faktor-faktor situasional yang berupa prilaku komunikasi orang lain.

Dalam komunikasi interpersonal antara pimpinan dan karyawan, sikap mendukung berperan dalam menumbuhkan motivasi dan kegairahan kerja karyawan. Sikap mendukung dapat terwujud dalam organisasi, bila pimpinan bersedia menghargai ide-ide atau pendapat karyawan dan memberikan perhatian yang sungguh-sungguh ketika berkomunikasi

dengan karyawan. Sikap mendukung dapat diperlihatkan bersikap deskriptif bukan evaluatif.

4. Sikap Positif *(positiveness)*

Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek komunikasi interpersonal. *Pertama,* komunikasi interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Orang yang merasa positif terhadap diri sendiri mengisyaratkan perasaan tersebut kepada orang lain dan merefleksikannya. *Kedua*, perasaan positif untuk situasi komunikasi sangat penting untuk interaksi yang efektif.

Sikap positif dapat dijelaskan lebih jauh dengan istilah dorongan. Dorongan merupakan istilah yang berasal dari kosakata umum yang dipandang penting dalam analisis transaksional dan interaksi antara manusia. Dorongan positif dapat berbentuk pujian atau penghargaan. Dorongan positif akan mendukung cita pribadi dan membuat merasa lebih baik.

Sikap positif dalam menunjang komunikasi interpersonal yang efektif antara pimpinan dan karyawan dapat terwujud bila pimpinan dapat berpandangan positif terhadap dirinya sendiri. Pimpinan dapat menunjukkan perasaan senang ketika berkomunikasi dengan karyawan dan dapat memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.

5. Kesetaraan *(equality)*

Kesetaraan adalah suatu keinginan yang secara eksplisit diungkapkan untuk bekerja sama memecahkan masalah tertentu. Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara di mana adanya pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga. Masing-masing memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesataraan juga menyiratkan adanya sikap memperlakukan orang lain secara demokratis dan horizontal. Dengan adanya persamaan pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi, maka mereka dapat saling menghargai dan menghormati perbedaan pandangan.

Kesetaraan dapat terwujud bila didukung oleh adanya kerja sama antara pimpinan dan karyawan dalam memecahkan persoalan-persoalan yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Pimpinan bersedia meminta tanggapan atau saran dari karyawan dan menyadari bahwa mereka sama-sama berharga dan bernilai.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Efektif

Menurut Moekijat ada banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi yang efektif, di antara faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan orang untuk menyampaikan informasi.
b. Pemilihan dengan seksama apa yang disampaikan oleh komunikator.
c. Saluran komunikasi yang jelas dan langsung.
d. Media yang memadai untuk menyampaikan pesan.
e. Penentuan waktu dan penggunaan media yang tepat.
f. Tempat-tempat penyebaran yang memadai apabila diperlukan untuk memudahkan menyampaikan pesan yang asli, tidak dikurangi, tidak diubah dan dalam arah yang tepat.
g. Kemampuan dan kemauan penerima untuk menerima pesan.

h. Penerimaan informasi dan penafsirannya yang tepat.
i. Penggunaan informasi yang efektif.
j. Pemberitahuan kepada pengirim mengenai hasil tindakan.[34]

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yang efektif dapat ditentukan oleh kemampuan komunikator dalam menyampaikan pesan, pesan yang disampaikan komunikator, saluran yang digunakan dalam penyampaian pesan, kemampuan komunikan dalam memaknai pesan yang disampaikan dan tindakan dari komunikan dari pesan yang disampaikan.

Dalam organisasi biasanya terdapat bermacam-macam kelompok sosial, masing-masing kelompok mempunyai tujuan masing-masing. Agar masing-masing kelompok ini dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, maka pimpinan organisasi memberikan informasi mengenai tujuan organisasi dan penjelasan mengenai kaitannya dengan tujuan masing-masing kelompok. Karena pimpinan adalah orang yang menggerakkan orang-orang bawahannya.

Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan ketaatan para bawahan karena di pengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.[35] Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitkan secara

[34] Moekijat, *op. cit.,* h. 22.
[35] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1983), h. 2.

spontan rasa ketaatan pada pemimpin. Pemimpin didefinisikan sebagai seseorang yang secara formal diberi status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan, keturunan, revolusi atau cara–cara lain.[36]

Sedangkan kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interversonal).Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan.[37]

Kepemimpinan yang efektif merupakan persyaratan vital bagi keberlangsungan hidup dan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan itu efektif atau tidaknya tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengerahkan dan mengontrol pikiran, perasaan dan perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.[38]

Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

b. Kepemimpinan Otoriter

---

[36] Onong Uchjana Effendi, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), h. 1.

[37] Kartini Kartono, *loc. Cit.,* h. 6.

[38] Onong Uchjana Effendi, *loc. Cit.*, h. 28-32.

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Segala ketentuan dan keputusan berada di satu tangan yaitu pemimpin otoriter itu sendiri.

c. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti kata bukan dipilihnya seorang pemimpin secara demokratis, di mana setiap orang kelompok mempunyai hak untuk dipilih dan memilih, melainkan cara melaksanakan kepemimpinannya itu yang demokratis.

d. Kepemimpinan Bebas

Kepemimpinan bebas sebagai terjemahan dari *Lisez Faire Leadership* atau *Free-rein leadership* menunjukkan suatu gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berperilaku pasif. Selain menghindari dirinya dari kekuasaan, ia pun menghindari dirinya dari tanggung jawab.[39]

[39] *Ibid.*, h. 28.

BAB III

DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

A. Sejarah Harian Pagi Sumatera Ekspres

Harian Pagi Sumatera Ekspres (Sumeks) merupakan bagian dari objek yang diteliti. Harian Pagi Sumatera Ekspres merupakan harian terbesar di Sumatera Selatan. Namun bukan berarti berdirinya Harian Pagi Sumatera Ekspres tidak terlepas dari perjuangan yang penuh dengan rintangan hingga sukses seperti saat ini.

Harian Pagi Sumatera Ekspres berdiri sejak dekade 1990 dan bergabung dengan Surya Persindo Grup hingga akhirnya mengalami krisis terbitan pada tahun 1995, karena masa orde baru dan banyak terjadi kerusuhan, serta faktor krisis.[1] Kondisi negeri yang baru membangun merupakan kondisi yang mendukung bagi sebuah surat kabar kecil untuk tidak terbit apalagi dipicu oleh kemiskinan ongkos penerbitan yang menambah keadaan untuk menuju kebangkrutan. Tingkat pendidikan masyarakat juga mempengaruhi keberadaan koran lokal saat itu.

[1] Tim Sumeks, *15 Tahun Bersama Jawa Pos roup*, (Palembang : Buku Tidak Diterbitkan, 2009).

Pada dekade 1995, tepatnya sejak harian ini terbit pada 1 Juni 1995 hingga hampir setahun di bawah payung Jawa Pos Group, pembaca Sumeks masih sulit diprediksi, lantaran segmen pembacanya juga belum jelas.[40] Selain itu kompetitor Sumeks sudah lebih dulu mengakar di hati pembacanya. Praktis Sumeks berjalan limbung seperti tubuh tak bertulang, keropos tanpa kekuatan apa-apa. Sebagai koran nomor dua setelah kompetitor yang saat itu di posisi aman dengan tiras 40000 eksemplar, sudah pasti sumeks hanya mendapat sisanya. Tahun 1995-1996 terbitan Sumeks hanya mencapai 3000 eksemplar, hingga tahun 1996-1997 oplah Harian Pagi Sumatera Ekspres mulai meningkat menjadi 4000 eksemplar, hal ini karena dipicu manajemen pimpinan Suparno Wonokromo.[41]

Pada tahun 1998 Harian Pagi Sumatera Ekspres semakin terkenal dan terbit tunggal, sedangkan kompetitornya tidak terbit sementara waktu karena masalah internal. Pembaca mulai memilih Sumeks karena tidak ada pilihan lain. Oplah mulai meningkat dari 2500, 3000, 4000, bahkan mencapai 40000 eksemplar dan kini mencapai 60000 eksemplar dengan 32 halaman.[42] Beberapa contoh *headline* berita tentang kejadian dan kasus besar yang diterbitkan Harian Pagi Sumatera Ekspres yaitu:

> "Kasus jatuhnya pesawat *Silk Air* di perairan Sunsang Sumatera Selatan, pada tanggal 19 September 1997, dan di tahun yang sama tragedi

[40] WWW.Sumeks.Co.Id.
[41] Tim Sumeks, *op.cit.*
[42] *Ibid.*

> ‘Pembantaian’ di Sunsang pada tangga 27 Agustus 1997. Hingga pemberitaan huru-hara besar-besaran di seluruh Indonesia, Palembang pun tak kalah mencekam. Seputar Bundaran Air Mancur Masjid Agung, Pasar 16 Ilir, Kolonel Atmo dan perempatan *International Plaza* (IP) tak luput dari amukan masa, ribuan demonstran merangsak pertokoan dan menjarah barang-barang, sejumlah toko dibakar. Peristiwa besar itu berhasil diabadikan Harian Pagi Sumatera Ekspres, satu-satunya setelah kompetitor tidak terbit”.[43]

Kantor perusahaan Harian Pagi Sumatera Ekspres bertempat di Jl. Kolonel H. Burlian 773 Palembang. Diresmikan tahun 2000 tepatnya tanggal 19 September, Gedung Graha Pena dibuka sebagai kantor Harian Pagi Sumatera Ekspres oleh Gubernur Sumatera Selatan, H. Rosihan Arsyad. Kualitas isi dan cetak diterbitkan oleh percetakan milik Harian Pagi Sumatera Ekspres sendiri, yaitu PT. Sumeks Intermedia yang berlokasi di samping gedung Graha Pena.

Gambar 1. Graha Pena Harian Pagi Sumatera Ekspres (terbesar di Sumatera Selatan)
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2015.

[43] Junaidi, T, *Media Komunikasi dan Informasi Jurnalis di Sepanjang Sungai Musi*, (Palembang : Buku Tidak Diterbitkan, 2009).

Sebagai media cetak yang independen, Harian Pagi Sumatera Ekspres selalu menyuarakan keadilan dan kebenaran. Sikap independen selalu ditanamkan pada wartawan dan karyawan. Perkembangan berikutnya, secara bertahap Harian Pagi Sumatera Ekspres mencoba memberikan layanan informasi kepada masyarakat menengah ke bawah dan melahirkan koran kriminal dengan nama Palembang Pos (Palpos), kemudian dilanjutkan dengan menerbitkan tabloid Monica. Beberapa pengembangan anak perusahaan di sejumlah daerah juga dilakukan seperti, di Kabupaten Musi Rawas menerbitkan Harian Umum Linggau Pos, dan pada awal Oktober 2001 di Provinsi Bangka Belitung kembali menerbitkan koran Harian Umum Bangka Belitung Pos. Pada hari jadi yang ke-8 tahun 2003 Harian Pagi Sumatera Ekspres kembali menerbitkan koran baru bernama Radar Palembang yang lebih ke bidang ekonomi.

Pemuka atau tokoh profesional dan para penentu kebijakan yang terlibat langsung dalam manajemen Harian Pagi Sumatera Ekspres, diantaranya ‘Lukman Setiawan (Komisaris Utama), Dahlan Iskan (Direktur Utama Jawa Pos Group), dibantu oleh Mahtum Mastoem, Alwi Hamu, dan Suparno Wonokromo (Direktur Pelaksana).[44]

Berikut nama-nama koran yang benaung di bawah Harian Pagi Sumatera Ekspres Group (Sumeks Group):[45]

a. Sumeks Group Wilayah Kota Palembang:

a) Harian Pagi Sumatera Ekspres

[44] *Ibid.*

[45] Tim Sumeks, *Sumeks Group,* (Palembang, Harian Pagi Sumatera Ekspres, 2012).

b) Harian Palembang Pos
c) Radar Palembang
d) Tabloid Monica
e) Palembang Ekspres
f) Pal TV

b. Sumeks Group di Daerah:

a) Bangka Belitung Pos
b) Prabumulih Pos
c) Linggau Pos
d) Mura Pos
e) Oku Timur Pos
f) Pagar Alam Pos
g) Lahat Pos
h) Enim Ekspres

c. Sumeks Group di Daerah (di Bawah Palembang Pos):

a) Banyuasin Pos
b) Muba Pos
c) Ogan Ekspres

B. Sistem Organisasi Harian Pagi Sumatera Ekspres

Berdiri megah seperti saat ini bukanlah perkara mudah bagi Harian Pagi Sumatera Ekspres sempat jatuh bangun dan dipandang sebelah mata oleh masyarakat Palembang. Kini Harian Pagi Sumatera Ekspres menjadi barometer penerbitan di kota Palembang. Maka tidak heran bila manajemen kerjanya pun tersusun rapi berdasarkan bidangnya masing-masing.

Sistem organisasi di Harian Pagi Sumatera Ekspres sama halnya dengan media cetak pada umunya, yaitu ada Pemimpin Umum, Pemimpin Perusahaan, Pemimpin Redaksi/Redaktur cetak, Keuangan dan Sirkulasi Iklan, HRD, Wartawan, Layouter/Grafis, dan Editor. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

Pemimpin Umum adalah memimpin Pemimpin Umum dan Pemimpin Redaksi surat kabar maupun tabloid dan majalah tersebut atau direktur media tersebut. **Pemimpin Perusahaan** adalah orang paling bertanggungjawab atas seluruh penerbitan media baik ke dalam maupun ke pihak luar yang berhak menentukan staf yang dinilai mampu membantu memperlancar roda penerbitan terutama dalam hal redaksional dan usaha.

Pemimpin Redaksi adalah yang bertanggung jawab pada isi pemberitaan, baik tanggungjawabnya kepada Pimpinan Umum atau kepada hukum negara dan Kode Etik Jurnalistik. Jadi mereka bukan saja berhadapan dengan masyarakat tapi juga dengan Pemimpin Umum dan hukum negara. Untuk itu posisinya cukup penting menyangkut kehidupan media bersangkutan. **Keuangan** adalah orang yang mengatur keuangan dalam suatu perusahaan media cetak. **Sirkulasi** adalah orang yang bartugas melakukan penjualan kepada masyarakat. **Iklan** atau marketing adalah orang yang menawarkan iklan kepada pelanggan untuk memasang iklan di media cetak tersebut. Dan juga biasanya ada wartawan khusus photo.

Editor adalah orang yang bertugas memperbaiki bahasa, ejaan, penyajian suatu karangan atau tulisan yang hendak dimuat dalam media massa. Editor yang menentukan artikel yang akan dimuat di medai yang bersangkutan. Tugas editor ini sangat sibuk, perharinya dia bisa menerima puluhan bahkan ratusan tulisan yang dikirim para penulis. Editor harus menyeleksi tulisan-tulisan tersebut, mana

yang layak untuk diterbitkan. **Layouter/Grafis** adalah orang yang bertugas mengatur tata letak tulisan, gambar dan iklan dalam surat kabar, tabloid dan majalah sebelum media tersebut siap cetak.[46]

Pemimpin Umum	: H. Suparno Wonokromo
Pemimpin Perusahaan	: H. Subki Sarnawi
Percetakan	: H. M. Zadjuli
Iklan	: A. Rosidi
Sirkulasi Keuangan	: Muwarni
Manager Umum	: Hamka Abdullah
SDM	: Windi Siska, Dkk.

Gambar 2. Sturktur Organisasi Perusahaan Harian Pagi Sumatera Ekspres[47]

Pemimpin Umum	: H. Suparno Wonokromo
Pemimpin Redaksi	: Hj. Nurseri Marwah
Redaktur Pelaksana	: H. Andri Irawan
Sekretaris Redaksi	: Hilda Safitri
Manajer Pracetak	: Almuhajir
Wartawan Jakarta	: Syafran Martoni, Kumaidi, A Reiza Pahlevi.
Staf Redaksi	: Dendi Romi, Neni, Adi Fatriansyah, Anhar Fahrurrozi, Agus Triawan, Irma Yani, Khoirunnisa, M. Fajar Riko, Ardilah Wahyuni, Abdul Malik, M. Rian Saputra, Dwi Afriani,

[46] Mondry, *Pemahaman Teori dan Praktik Jurnalistik,* (Bojongkerta: Ghalia Indonesia, 2008), h. 123-128.

[47] Tim Sumeks, *Struktur Organisasi Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Koran Sumeks Edisi Kamis 13 Agustus 2015).

	Hendro, Gite Wijaya, Welly, Deby Ariyanto, Ardianto, Dian Cahyani, Kiki Wulandari, Bery Subhan Putra.
Wartawan Daerah	: Ansyhori Malik (Lubuk Linggau MURA), Hendro (Empat Lawang), Almi Diansyah Alam), H. Iwan Irawan (Lahat), Gus Munir (OKU), Berry Sunisu (Muara Enim), Eko Prasetyuo (Prabumulih), Edwar Sagala (OKUT), Didi Indawan (OKUS), Quata Akda (Banyuasin), Yudhi Apriandi (MUBA), Sardinan Delisep (OI), H. Husni Ahmad (OKI), Tomi Kurniawan (Sungai Lilin), Heru Febrian (PALI).
Fotografer	: Evan Zumarli, Kris Samiaji, M. Hatta, Alfery Ibrahim.

Gambar 3. Struktur Redaksi Organisasi Harian Pagi Sumatera Ekspres[48]

C. Dasar-dasar Hukum, Visi dan Misi Harian Pagi Sumatera Ekspres

Dalam media massa juga ada pasal-pasal hukum yang dapat diartikan sebagai syarat atau peringatan dan peraturan bagi perjalanan keberlangsungan sebuah media. Dasar hukum Harian Pagi Sumatera Ekspres dilandasakan pada Undang-Undang (UU) Pers No. 40 mencakup seluruh pasal yang membahas tentang kerja, produk dan hasil pers, juga Kode Etik Wartawan Indonesia. Sehingga bila ada proses hukum yang menghambat kerja media cetak, maka dapat diselesaikan melalui UU Pers. Hukum adalah bagian penting, dan merupakan pondasi utama kehidupan media massa. Contoh mutakhir di

[48] *Ibid.*

Indonesia adalah perubahan kehidupan media yang sangat kontras antara masa Orde Baru (Orba) dan masa Reformasi.

Pada masa Orba berlaku UU Pokok Pers No. 21 Th. 1982 yang memberlakukan Surat Izin Penerbitan Pers (SIUPP). Sedangkan pada masa Reformasi berlaku UU Pers No. 40/1999 yang menghapuskan SIUPP.[49] Kedua aturan itu berpengaruh langsung pada kehidupan pers di Indonesia sehingga di era reformasi bermunculan media pers baik cetak maupun elektronik.

Perjalanan Harian Pagi Sumatera Ekspres yang saat ini tak lepas dari konsekuensi yang dipegang dan dijalankan oleh Harian Pagi Sumatera Ekspres, dalam pelaksanaannya Sumeks memiliki visi dan misi. Untuk meyakinkan bahwa Sumeks memang bukan yang pertama tapi yang terbaik dan terpercaya. Visi Harian Pagi Sumatera Ekspres Yitu ‘Menjadikan koran Sumatera Ekspres sebagai koran terbaik yang menyuarakan keadilan, sedangkan Misi Harian Pagi Sumatera Ekspres bertekad menjadikan koran yang mencerdaskan masyarakat Palembang.

[49] Abdullah Aceng, *Pers Relations Kiat Berhubungan dengan Media Massa,* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), h. 19.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis data sekaligus sebagai jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan sebelumnya. Objek dalam penelitian diambil dari Pimpinan Redaksi yang diwakili oleh Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres dan wartawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres serta faktor yang mendukung dan menghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres melalui observasi dan wawancara dalam penelitian ini.

Secara terperinci hasil penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

A. Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara komunikator dengan paling banyak dua orang komunikan dan terjadinya umpan balik secara langsung. Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus mengetahui efektifitas komunikasi interpersonal agar dapat membantu dalam mengelola organisasi.

Menurut Syaiful Rohim, motivasi kerja pegawai dalam hal ini wartawan dapat ditingkatkan melalui komunikasi anatara pimpinan redaksi (atasan) dan wartawan (bawahan).[50] Berkenaan dengan peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres, berikut ini akan diuraikan beberapa perannya:

1. Menciptakan Keterbukaan antara Pimpinan Redaksi dan Wartawan

Dalam berkomunikasi apabila kita bersikap saling terbuka, setiap pribadi akan saling belajar.[51] Dengan demikian pada prinsipnya dengan komunikasi kita akan membangun relasi manusia. Keterbukaan juga bersangkutan dengan komunikasi tatap muka yang dilakukan pimpinan dengan bawahan dan pimpinan bersedia menerima kritik-kritik dan saran yang disampaikan karyawan. Hal inilah yang dilakukan oleh pimpinan redaksi dan wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.

Berdasarkan observasi di lapangan dapat diketahui bahwa pimpinan redaksi sering berkomunikasi dengan wartawan secara tatap muka. Berkenaan dengan hal tersebut, hasil wawancara dengan Anto Narasoma (Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres yang mewakili Pimpinan Redaksi) mengatakan, komunikasi antara pimpinan redaksi dan wartawan sering dilakukan, terutama saat wartawan datang ke kantor saat sore hari untuk mengetik berita. Selain

---

[50] Syaiful Rohim, *Teori Komunikasi, Perspektif, Ragam dan Aplikasi,* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 113.

[51] Sr. Maria Assumpta Rumanti OSF, *Dasar-dasar Public Relations, Teori dan Praktik,* (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 102.

itu, pimpinan redaksi selalu memberikan kebebasan kepada wartawan untuk memberikan kritikan dan saran terhadap produksi berita dan kebijakan-kebijakan yang bersifat konstruktif. Dan sikap pimpinan redaksi terhadap kritik dan saran yang disampaikan wartawan selalu dipertimbangkan.[52]

Lebih lanjut, Anto Narasoma mengatakan, dalam melakukan komunikasi secara tatap muka antara pimpinan redaksi dengan wartawan biasanya dilakukan untuk membicarakan mengenai pekerjaan, memberikan arahan kepada wartawan bagaimana cara mencari dan membuat berita, apa yang harus dilakukan wartawan terhadap masalah yang sedang hangat dibicarakan masyarakat, misalnya ada seorang tokoh di Palembang yang tewas terbunuh, maka pimpinan redaksi memberikan arahan agar berita yang diproduksi tidak mengada-ada, semuanya dilakukan agar wartawan bekerja dengan baik. Pimpinan redaksi selalu memberikan informasi kepada wartawan mengenai pekerjaan dan organisasi. Karena pimpinan redaksi setara dengan manajer lainnya yang memberikan pemahaman kepada wartawan mengenai perusahaan seperti pembentukan citra yang baik kepada masyarakat.[53]

Lebih lanjut lagi Anto Narasoma mengatakan, untuk menindak lanjuti wartawan yang kurang disiplin atau melanggar peraturan maka terlebih dahulu ditegur secara pribadi tidak di depan orang ramai, ada pembicaraan mengapa

---

[52] Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

[53] Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

hal tersebut dapat terjadi, jika tetap ada pelanggaran maka diberlakukan hukuman dan hukuman yang terberat adalah pencabutan tugas dari Harian Pagi Sumatera Ekspres atau diberhentikan.

Berkenaan dengan hal tersebut, Dian Cahyani, seorang wartawan di bagian Mertopolis Harian Pagi Sumatera Ekspres mengatakan, "Pimpinan redaksi selalu memberikan proyeksi kepada setiap wartawan saat rapat setiap malam pukul 08.00 WIB setelah wartawan mengetik berita, proyeksi itu berupa isu-isu yang lagi hangat sekarang, siapa yang bertugas mencari berita di titik-titik yang ditentukan. Jadi, saat esok hari wartawan akan mencari berita, mereka sudah tahu apa yang harus dikerjakan dan akan kemana". Lebih lanjut, Dian Cahyani mengatakan, "Pimred selalu menjalin komunikasi dengan wartawan untuk urusan pekerjaan, baik secara tatap muka maupun lewat group BBM (Jurnalis Sumeks)".[54]

Hal senada juga dikemukakan oleh Kiki Wulandari (wartawan bagian Kecamatan Harian Pagi Sumatera Ekspres) ia mengatakan, komunikasi secara tatap muka sering dilakukan antara pimpinan redaksi dan wartawan terutama menyangkut pekerjaan dan saat rapat setiap malam di situlah wartawan dan pimpinan redaksi *sharing* apa saja yang menjadi kendala di lapangan, keluhan dan masukan-masukan. Selain itu, pimpinan redaksi orangnya *welcome*

[54] Dian Cahyani, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis*, (wawancara, Palembang: 14 Januari 2016).

terhadap kritik atau saran yang disampaikan wartawan dan saat ada perbedaan pendapat maka hal tersebut didiskusikan dan dicari solusinya".[55]

Beri Sunisu (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Politik) juga mengatakan, pimpinan redaksi selalu berkomunikasi secara intens dengan wartawan dan sering berdiskusi mengenai pekerjaan, seperti masalah Pilkada, semua hal yang menyangkut pekerjaan dikomunikasikan secara terbuka".[56]

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pimpinan redaksi dan wartawan selalu terbuka antara satu dengan yang lainnya dalam hal pekerjaan, untuk menciptakan suasana terbuka tersebut, pimpinan redaksi selalu membiasakan berkomunikasi dengan wartawan secara tatap muka. Menurut Alo Liliweri, keistimewaan utama dari komunikasi interpersonal (komunikasi secara tatap muka) terletak pada umpan balik yang tidak ditunda (*undelayed feedback*).[57] Cara umpan balik seperti komunikasi interpersonal inilah yang membedakannya dengan komunikasi massa.

Fungsi komunikasi interpersonal bagi peserta komunikasi adalah setiap komunikator mengetahui secara langsung apakah pesan-pesan dari dirinya diterima atau ditolak oleh komunikan. Apabila mereka saling

---

[55] Kiki Wulandari, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan,* (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

[56] Beri Sanisu, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Politik,* (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

[57] Alo Liliweri, *Komunikasi Antar Pribadi,* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997), cet. Ke-2, h. 70.

menanggapi pesan dan menerima kehadiran pribadi masing-masing maka terjadi komunikasi interpersonal yang dialogis. Umpan balik berfungsi sebagai unsur pemerkaya, pemerkuat komunikasi interpersonal sehingga harapan-harapan, minat dan keinginan para komunikator dan komunikan dapat dicapai, dan pimpinan redaksi di Harian Pagi Sumatera Ekspres selalu menjaga komunikasi interpersonal dengan wartawan.

2. Menumbuhkan Sikap Empati Antara Pimpinan Redaksi Dan Wartawan

Kondisi empati dapat terwujud bila pimpinan bersedia memberikan perhatian kepada karyawan dan dapat mengetahui apa yang sedang dialami karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Pimpinan dapat mengenal karyawan, baik keinginan, kemampuan dan pengalamannya sehingga pimpinan dapat mengetahui apa yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Empati merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialmi orang lain, dari sudut pandang orang lain dan melalui kaca mata orang lain. Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya.[58]

Berkenaan dengan hal ini, Anto Narasoma (Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres yang mewakili pimpinan redaksi) mengatakan, pimpinan redaksi mengerti betul bagaimana gairah dari wartawan, jika wartawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja maka ditanya apa ada permasalahan yang sedang dihadapi kemudian diberi *support* atau motivasi dan masukan agar wartawan kembali bergairah dalam bekerja.

[58] Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta : Grasindo, 2004), h. 159.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh wartawan seperti pencarian berita, narasumber dan penulisan berita. Pimpinan redaksi juga terkadang melakukan *sharing* kepada wartawan di luar pekerjaan seperti pandangan hidup dan harapan untuk masa depan. Wartawan bukan hanya sebagai bawahan tapi juga dijadikan teman. Jika terjadi konflik antara pimpinan redaski dan wartawan atau antara wartawan dengan wartawan maka pimpinan redaksi bertindak sebagai orang tua dan membawa persoalan dalam rapat. [59]

Berkenaan dengan hal tersebut, Kiki Wulandari (wartawan bagian Kecamatan Harian Pagi Sumatera Ekspres) mengatakan, "pimpinan redaksi selalu mengerti keadaan wartawan atau bawahannya, seperti saya yang saat ini sedang hamil muda, saya meminta kepada pimpinan redaksi untuk tidak menugaskannya di tempat yang jauh untuk dijangkau dan pimpinan redaksi mengerti dan memaklumi hal tersebut, apalagi pimpinan redkasi Harian Pagi Sumatera Ekspres adalah seorang wanita dan juga pernah menjadi wartawan".[60]

Dengan demikian dapat diketahui bahwa empati tumbuh dari sebuah proses seperti pengalaman pimpinan redaksi yang pernah menjadi wartawan sebelumnya dan juga empati yang terjadi di Harian Pagi Sumatera Ekspres

---

[59] Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres*, (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

[60] Kiki Wulandari, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

dapat tumbuh dari komunikasi interpersonal yang terjadi antara pimpinan redaksi dengan wartawan.

Adapun proses empati menurut Wiryanto berlangsung melalui tiga tahap yaitu sebagai berikut:[61]

1. Kelayakan (*decentering*)

   Boden mengemukakan, kelayakan adalah bagaimana seorang individu memusatkan perhatian kepada orang lain, mempertimbangkan apa yang difikirkan dan yang dikatakan orang lain tersebut. Hal inilah yang dilakukan oleh pimpinan redaksi Harian Pagi Sumatera Ekspres, seperti yang dikatakan oleh Kiki Wulandari, pimpinan redaksi selalu mempertimbangkan apa yang sedang dialami oleh wartawan dan memberikan kemudahan.[62]

2. Pengambilan peran (*role-taking*)

   Mead memberikan pengertian bahwa pengambilan peran adalah mengidentifikasikan orang lain ke dalam dirinya, menyentuh kesadaran diri melalui peran orang lain. Hal ini dilakukan oleh pimpinan redaksi kepada wartawan, seperti yang dirasakan oleh Kiki Wulandari saat ini ia sedang hamil muda dan ia meminta keringanan kepada pimpinan redaksi untuk tidak

---

[61] Wiryanto, *Pengentar Ilmu Komunikasi,* (Jakarta: Grasindo, 2004), h. 41.

[62] Kiki Wulandari, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

ditugaskan terlalu jauh dan pimpinan redaksi mengerti akan hal itu.

3. Empati komunikasi (*empathic communication*)

Komunikasi meliputi penyampaian perasaan, kejadian, persepsi, atau proses yang menyatakan tidak langsung perubahan sikap atau perilaku penerima. Berkenaan dengan hal ini, menurut Dian Cahyani, terkadang pimpinan redaksi meminta GM *(General Manager)* untuk memberikan motivasi dengan wartawan melalui pertemuan dengan wartawan.[63]

Dalam empati ini seseorang memproyeksikan perasaan dan emosinya dalam objek pengalamannya. Jadi, seseorang berada dalam hubungan empati dengan orang lain apabila orang yang pertama tadi dapat menghayati apa yang difikirkan dan dirasakan oleh orang kedua, dalam proses ini komunikasi sangat diperlukan dalam menumbuhkan sikap empati antara atasan dengan bawahan.

Dengan memperhatikan proses empati tersebut diharapkan pimpinan redaksi dalam berkomunikasi interpersonal dengan wartawan dapat memahami apa yang menjadi keinginan wartawan sehingga dapat meningkatkan motivasi wartawan dalam bekerja. Menurut riset yang pernah

[63] Dian Cahyani, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis*, (wawancara, Palembang: 14 Januari 2016).

dilakukan, kurangnya empati merupakan salah satu hambatan utama komunikasi efektif.[64]

3. Menumbuhkan Sikap Mendukung Antara Pimpinan Redaksi Dan Wartawan

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan di mana terdapat sikap mendukung *(supportiveness)*. Komunikasi yang terbuka dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Sikap suportif merupakan sikap yang mengurangi sikap defensif. Sikap ini muncul bila individu tidak dapat menerima, tidak jujur dan tidak empati.[65]

Berkenaan dengan hal tersebut, Anto Narasoma (Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres yang mewakili pimpinan redaksi) mengatakan, pimpinan redaksi harus menghargai dan mendukung ide-ide atau pendapat yang diutarakan oleh wartawan dan memberikan perhatian yang sungguh-sunguh saat berkomunikasi. Pimpinan redaksi tidak boleh bersikap tidak adil dalam artian pimpinan redaksi tidak boleh menyenangi seseorang dan membenci seorang lainnya tapi harus menghargai wartawan sesuai dengan kinerjanya. Pimpinan redaksi memperlakukan semua wartawan adalah sama. Pimpinan redaksi harus terus melihat motivasi kerja wartawan, jika ada yang tidak bergairah dalam bekerja maka diberi masukan dan dinasehati karna

---

[64] Alo Liliweri, *Komunikasi Antar-Personal,* (Jakarta: Aditya Andrebina Agung, cet. Ke-1 2015), h. 452.

[65] Wiryanto, *op. Cit.*, h. 159.

perusahaan harus tetap bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di luar sana dan agar Sumatera Ekspres tetap diminati masyarakat.[66]

Menurut Dona (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi—anak muda--), pimpinan redaksi selalu memberikan *support* atas ide-ide yang disampaikan wartawan khususnya berkenaan dengan anak muda namun ide-ide tersebut tetap didiskusikan dalam rapat".[67]

Wartawan lainnya juga berpendapat, seperti yang dikatakan oleh Kiki Wulandari (wartawan bagian Kecamatan Harian Pagi Sumatera Ekspres), pimpinan redaksi Harian Pagi Sumatera Ekspres adalah atasan yang tidak otoriter, cara memimpinnnya adalah demokratis sehingga wartawan bebas memberikan kritik dan saran namun tetap mendidik wartawan agar menjadi wartawan yang handal dan tahan terhadap tantangan sehingga wartawan Sumatera Ekspres adalah wartawan yang gigih dalam mendapatkan berita.[68]

Dalam komunikasi interpersonal antara pimpinan dan karyawan, sikap mendukung berperan dalam menumbuhkan motivasi dan kegairahan kerja karyawan. Sikap mendukung dapat terwujud dalam organisasi, bila pimpinan bersedia menghargai ide-ide atau pendapat karyawan dan memberikan perhatian yang sungguh-sungguh ketika berkomunikasi dengan karyawan.

---

[66] Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

[67] Dona, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi,* (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

[68] Kiki Wulandari, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan,* (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

4. Menjalin Sikap Positif Terhadap Wartawan

Sikap positif dapat dijelaskan lebih jauh dengan istilah dorongan. Dorongan merupakan istilah yang berasal dari kosakata umum yang dipandang penting dalam analisis transaksional dan interaksi antara manusia. Dorongan positif dapat berbentuk pujian atau penghargaan. Dorongan positif akan mendukung cita pribadi dan membuat merasa lebih baik.[69]

Berkenaan dengan hal di atas, Anto Narasoma (Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres yang mewakili pimpinan redaksi) mengatakan, pimpinan redaksi sering memberikan pujian atas kinerja wartawan, tapi hal tersebut tetap ada batasan, pujian diberikan secara pribadi bukan di depan keramaian, hal ini dilakukan untuk memotivasi wartawan tersebut dan agar tidak ada kecemburuan sosial. Dalam komunikasi tatap muka antara pimpinan redaksi dan wartawan tidak ada hambatan yang berarti. Sebaliknya suasana yang bersahabat adalah faktor yang mendukung komunikasi interpersonal berjalan baik. Pimpinan redaksi dan wartawan adalah sahabat, semuanya adalah individu dan masyarakat.[70]

Seorang wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres, Kiki Wulandari (wartawan bagian Kecamatan) mengatakan, "Saat saya mendapat dan menulis berita dengan bagus maka biasanya pimpinan redaksi memberikan kata-kata

[69] Wiryanto, *op. Cit.,* h. 159.

[70] Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

pujian baik secara langsung atau lewat BBM, selain itu pimpinan redaksi selalu mempertimbangkan masukan atau saran dari wartawan ".[71]

Hal senada juga dikatakan Dian Cahyani (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis) "Pimpinan redaksi sering memberikan motivasi kepada wartawan, motivasi itu juga berupa TP (tunjangan pemberitaan) yaitu bonus lain dari gaji pokok. Saat wartawan memenuhi target yaitu mendapatkan tiga berita dalam sehari maka TP-nya full. Dan saat wartawan mendapatkan berita eksklusif maka akan mendapatkan bonus seperti karaoke dan menginap di hotel yang sudah bekerja sama dengan Harian Pagi Sumatera Ekspres. Sehingga wartawan termotivasi untuk lebih baik dalam bekerja. Setiap hari berapa berita yang didapat oleh wartawan dicatat".[72]

Sebaliknya, apabila wartawan tidak mencapai target atau mendapatkan berita dalam limit waktu yang sudah ditentukan (satu minggu), maka wartawan yang bersangkutan akan menerima sanksi secara berkala seperti Surat Peringatan (SP), penundaan gaji atau kenaikan jabatan, hingga pencabutan IDCard jurnalis/wartawan.

Hal tersebut dikemukakan oleh salah satu wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres Dian Cahyani. "kalau wartawan tidak mendapatkan berita

---

[71] Kiki Wulandari, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

[72] Dian Cahyani, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis*, (wawancara, Palembang: 14 Januari 2016).

selama satu minggu atau kinerja wartawan kurang baik seperti mencari berita yang asal-asalan atau menerima uang dari narasumber berita terkait maka akan ada sanksi yang diberikan Pimred kepada wartawan yang bersangkutan tersebut seperti Surat Peringatan, penundaan gaji, penundaan kenaikan jabatan (bagi wartawan senior), hingga pencabutan IDCard wartawan/jurnalis".[73]

Komunikator yang baik adalah dengan memberikan pujian kepada orang lain karena keberhasilan mereka dalam bekerja. Memberikan pujian menunjukkan bahwa anda orang yang memperhatikan dan memberikan dukungan bagi relasi dengan orang lain.[74]

Dengan demikian dapat diketahui bahwa sikap positif dari pimpinan redaksi kepada wartawan adalah pemberian kata-kata pujian dan sikap menghargai, selain itu sikap positif yang terlihat di Harian Pagi Sumatera Ekspres yaitu pimpinan redaksi menunjukkan perasaan senang saat berkomunikasi dengan wartawan dan pimpinan redaksi selalu merespon setiap apa yang disampaikan wartawan. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berperan dalam menciptakan sikap positif antara pimpinan redaksi dan wartawan.

5. Menciptakan Kesetaraan antara Pimpinan Redaksi dan Wartawan

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara di mana adanya pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-

[73] Dian Cahyani, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis*, (wawancara, Palembang: 16 September 2016).

[74] Alo Liliweri, *op. Cit.*, h. 484.

sama bernilai dan berharga. Masing-masing memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan.[75]

Menurut Anto Narasoma (Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres yang mewakili pimpinan redaksi) mengatakan, pimpinan redaksi memberikan kesempatan kepada wartawan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan. Jika ada persoalan dalam pembuatan berita maka wartawan dapat berdiskusi dengan pimpinan redaksi. Sebagai atasan, pimpinan redaksi tidak boleh bersikap egois dengan berbagai keputusan karena ia adalah individu yang sama kedudukannya dengan wartawan. Pimpinan redaksi juga bersedia meminta tanggapan dan saran dari wartawan.[76]

Observasi yang pernah dilakukan peneliti, pimpinan redaksi tidak segan-segan menegur wartawan dan sebaliknya wartawanpun demikian, ketika bertemu mereka selalu saling menyapa. Hal ini membuktikan adanya kesetaraan antara pimpinan redaksi dan wartawan.

Sementara itu Kiki Wulandari (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan) mengatakan, pimpinan redaksi dan wartawan selalu saling menyapa dan berjabat tangan, pimpinan redaksi juga tidak segan-

---

[75] Wiryanto, *op. Cit.*, h. 159.

[76] Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

segan menanyakan pendapat wartawan, saat ada perbedaan pendapat maka diadakan diskusi saat rapat dan dicari jalan keluar secara bersama-sama".[77]

Hal senada juga diungkapkan oleh Dona (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi—anak muda--) "saat bertemu dengan pimpinan redaksi mereka selalu saling menyapa, menanyakan kabar dan menanyakan pekerjaan, saya tidak segan-segan atau merasa takut saat berkomunikasi dengan pimpinan redaksi, semuanya santai dan suasana kerja di sini sangat asik dan bersahabat".[78]

Dengan demikian dapat dipahami bahwa komunikasi interpersonal berperan dalam menciptakan kesetaraan yang terjadi di Harian Pagi Sumatera Ekspres. Semua ini dapat dilihat dari kerja sama antara pimpinan redaksi dan wartawan dalam memecahkan persoalan-persoalan yang terjadi dalam organisasi, selain itu juga dapat dilihat dari kesediaan pimpinan redaksi dalam meminta tanggapan atau saran dari wartawan.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan

Proses komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres terdapat faktor

---

[77] Kiki Wulandari, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

[78] Dona, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

pendukung dan penghambat. Faktor pendukung ialah faktor-faktor yang dapat membantu atau mempermudah proses komunikasi interpersonal antara pimpinan redaksi dan wartawan. Sedangkan faktor penghambat adalah faktor-faktor yang memperlambat atau mempersulit proses komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan.

Secara garis besar, Anto Narasoma (Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres yang mewakili pimpinan redaksi) mengatakan, faktor pendukung proses komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan adalah adanya suasana atau lingkungan kerja yang bersahabat, kemampuan pimpinan redaksi dalam berkomunikasi dan adanya kecanggihan tekhnologi komunikasi. Sedangkan faktor penghambat proses komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan tidak terlalu berarti karena hambatan tersebut hanya bersifat teknis.[79]

Selanjutnya secara terperinci peneliti akan menguraikan faktor pendunkung dan penghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

a. Kemampuan Pimpinan Redaksi dalam Berkomunikasi (Menyampaikan Pesan)

[79] Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

Menurut Moekijat, komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat digunakan sebagai berikut:[80]

1. Untuk memberikan nasihat kepada bawahan mengenai apa yang harus dikerjakan.
2. Untuk meningkatkan aspirasi tujuan dan karenanya untuk memberikan motivasi.
3. Untuk mengkomunikasikan akibat pelaksanaan pekerjaan mereka kepada pegawai-pegawai.
4. Untuk mengatur umpan balik pegawai kepada manajemen.

Dari teori yang dikemukakan di atas dapat diketahui, kemampuan menyampaikan pesan sangat berpengaruh dalam komunikasi interpersonal dalam hal mempengaruhi komunikan. Di Harian Pagi Sumatera Ekspres hal serupa terjadi, dimana pimpinan redaksi adalah orang yang mampu dan baik dalam berkomunikasi. Seorang wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan, Kiki Wulandari mengatakan, pimpinan redaksi adalah orang yang bagus dalam berkomunikasi, mudah dimengerti dan apa yang beliau sampaikan memang benar dan tepat sehingga jika kita ada kekliruan maka kita akan sadar dengan sendirinya, beliau juga orang yang tegas namun mendidik.[81]

Hal senada juga diungkapkan oleh Dona (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi—anak muda--), pimpinan redaksi

[80] Moekijat, *Teori Komunikasi*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), h. 130.

[81] Kiki Wulandari, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

orangnya tegas dan *Perfect* dalam menyampaikan masalah pekerjaan dan bahasa yang beliau gunakan juga mudah dimengerti.[82]

Anto Narasoma (Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres yang mewakili pimpinan redaksi) juga mengatakan, pimpinan redaksi harus mampu berkomunikasi sehingga apa yang ia sampaikan dapat dimengerti agar tujuan organisasi menjadi tujuan bersama untuk dicapai.[83]

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam berkomunikasi pimpinan redaksi telah mampu menyampaikan pesan dengan baik, semua itu dapat dilihat dari hasil wawancara dengan beberapa wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres.

b. Lingkungan Kerja yang Bersahabat

Suasana kerja yang bersahabat merupakan hal yang dapat menciptakan komunikasi yang baik. Menurut Anto Narasoma (Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres yang mewakili pimpinan redaksi) mengatakan, suasana kerja di Harian Pagi Sumatera Ekspres adalah suasana yang bersahabat, pimpinan redaksi tidak membeda-bedakan antara satu wartawan dengan wartawan yang lainnya, semuanya secara

---

[82] Dona, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

[83] Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres,* (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

profesional, pimpinan redaksi juga tidak boleh merasa menjadi atasan yang paling harus menguasai semuanya.[84]

Menurut Beri Sunisu (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Politik) juga mengatakan, suasana kerja yang ada di Harian Pagi Sumatera Ekspres baik dan nyaman, semua orang sering bercanda dan tidak sungkan-sungkan termasuk dengan pimpinan redaksi.[85]

Hal senada juga dikatakan Dona (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi—anak muda--), suasana kerja di sini (Harian Pagi Sumatera Ekspres) asik, ia sudah lima belas tahun kerja di sini sejak ia kelas dua SMA, di sini juga kami bebas berekspresi dan komunikasi dengan pimpinan redaksi biasa saja tidak formal.[86]

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan, lingkungan atau suasana kerja di Harian Pagi Sumatera Ekspres adalah lingkungan kerja yang bersahabat sehingga komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan intens terjadi.

c. Kecanggihan Tekhnologi Komunikasi

Dengan kemajuan teknologi, interaksi antara anggota-anggota dalam masyarakat semakin mengikat dan menjangkaunya bertambah luas.

---

[84] *Ibid.*

[85] Beri Sanisu, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Politik,* (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

[86] Dona, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi,* (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

Komunikasi tatap muka dan komunikasi melalui media massa, kini digunakan secara terpadu untuk mendapatkan tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Jadi, kedua komunikasi tersebut dipergunakan secara serentak guna saling mengisi.[87]

Setiap tahun kecanggihan tekhnologi semakin maju dengan pesat khususnya tekhnologi komunikasi seperti telepon seluler. Kalau dulu kita hanya mengenal telepon seluler biasa yang hanya mempunyai aplikasi sederhana, namun sekarang telepon seluler sudah memasuki era baru dengan adanya *smartphone* (telepon pintar) yang mempunyai aplikasi android. Hal inilah yang dimanfaatkan oleh Harian Pagi Sumatera Ekspres, yaitu membuat group komunikasi melalui telepon seluler dengan menggunakan aplikasi BBM. Group BBM tersebut bernama Jurnalis Sumeks. Setiap orang yang khususnya bekerja di bagian redaksi seperti redaktur dan wartawan wajib memiliki smartphone dan bergabung di group BBM Jurnalis Sumeks.

Seorang wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis, Dian Cahyani mengungkapkan, setiap wartawan Sumatera Ekspres wajib memiliki BBM dan bergabung di Group BBM Jurnalis Sumeks, jika ada wartawan yang tidak mampu untuk membeli *smartphone* maka dari kantor diberi kemudahan dengan adanya kredit murah untuk *smartphone* tersebut, hal ini bertujuan agar komunikasi

[87] Sr. Maria Assumpta Rumanti OSF, *op. Cit.,* h. 107.

antara pimpinan redaksi dan wartawan terus berjalan walaupun sedang tidak di kantor, karena pekerjaan wartawan lebih banyak di lapangan.[88]

Hal senada juga diungkapkan oleh Beri Sanisu (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Politik), komunikasi wartawan dengan pimpinan redaksi dapat melalui telepon dan juga group BBM, jika ada permasalahan di lapangan atau ada informasi yang akan disampaiakn pimpinan redaksi seperti adanya berita terbaru untuk diliput maka dapat disampaiakn lewat group BBM, karena zaman sudah canggih.[89]

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan, komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan tetap terjalin walaupun tidak bertatap muka secara langsung namun dapat melalui telepon seluler. Menurut Alo Liliweri, hal positif dari komunikasi melalui media sosial adalah media sosial membantu seseorang untuk membangun jaringan komunikasi antarpersonal yang bisa saja efektif melintasi batas-batas fisik lingkungan.[90]

2. Faktor Penghambat

a. Faktor Teknis (jaringan internet)

---

[88] Dian Cahyani, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis*, (wawancara, Palembang: 14 Januari 2016).

[89] Beri Sanisu, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Politik,* (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

[90] Alo Liliweri, *op. Cit.*, h. 326.

Faktor penghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan tidaklah menjadi kendala yang berarti. Karena hal ini hanyalah bersifat teknis dan jarang sekali terjadi. Seperti yang diungkapkan oleh Dian Cahyani (wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis), kendala yang dihadapi dalam berkomunikasi hanyalah bersifat teknis dan jarang terjadi. Yaitu saat wartawan sedang habis kuota internet yang menyebabkan BBM tidak aktif. Saat wartawan sedang di lapangan (misal saja dirinya yang sedang berada di kantor Wali Kota), kemudian ada proyeksi dari pimpinan redaksi untuk liputan di suatu tempat karena ada kejadian yang dapat dijadiakan berita dan meminta ia untuk liputan di tempat tersebut (misal di 16 Ilir).

Berhubung BBM nya sedang *off* atau tidak aktif maka pesan yang dikirim pimpinan redaksi tidak masuk atau *delay* sehingga tidak ada balasan pesan untuk pimpinan redaksi. Karena tidak ada jawaban darinya maka pimpinan redaksi meminta wartawan lain untuk liputan ke 16 Ilir. Tidak berapa lama, ia mengisi pulsa dan mengaktifkan kuota untuk BBM dan pesan yang terlambat dari pimpinan redaksi tersebut pun masuk.

Setelah membaca pesan tersebut ia langsung menuju tempat yang disebutkan tadi. Saat tiba di tempat (16 Ilir) ternyata sudah ada wartawan lain yang diminta pimpinan redaksi tadi sehingga terjadi tabrakan liputan yang sama. Hal demikian memang tidak merugikan secara berarti namun

rugi dalam bentuk berita yang sama, padahal di tempat lain ada berita yang seharusnya dapat diliput dari salah satu mereka.[91]

Melihat dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan merupakan faktor yang tidak terlalu menjadi kendala dan jarang terjadi sehingga komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan dapat terjalin dengan baik.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan hasil penelitian skripsi yang berjudul Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres dalam tabel berikut ini.

[91] Dian Cahyani, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis*, (wawancara, Palembang: 14 Januari 2016).

No.	Variabel	Dimensi yang diukur	Kesimpulan
1.	Peran komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres	1. Menciptakan Keterbukaan antara Pimpinan Redaksi dan Wartawan	Pimpinan redaksi dan wartawan selalu terbuka antara satu dengan yang lainnya dalam hal pekerjaan, untuk menciptakan suasana terbuka tersebut, pimpinan redaksi selalu membiasakan berkomunikasi dengan wartawan secara tatap muka.
		2. Menumbuhkan Sikap Empati Antara Pimpinan Redaksi Dan Wartawan	Kondisi empati terjadi pada pimpinan redaksi yang mampu mengerti dan memahami kondisi wartawan serta memberikan kemudahan.
		3. Menumbuhkan Sikap Mendukung Antara Pimpinan Redaksi Dan Wartawan	Dalam komunikasi interpersonal antara pimpinan dan karyawan, sikap mendukung berperan dalam menumbuhkan motivasi dan kegairahan kerja karyawan. Hal inilah yang dilakukan Pimpinan redaksi kepada wartawan.
		4. Menjalin Sikap Positif Terhadap Wartawan	Sikap positif dari pimpinan redaksi kepada wartawan adalah pemberian kata-kata pujian dan sikap menghargai, selain itu sikap positif yang terlihat di Harian Pagi Sumatera Ekspres yaitu pimpinan redaksi menunjukkan perasaan senang saat berkomunikasi dengan wartawan dan pimpinan redaksi selalu merespon setiap apa yang disampaikan wartawan.

		5. Menciptakan Kesetaraan antara Pimpinan Redaksi dan Wartawan	Komunikasi interpersonal berperan dalam menciptakan kesetaraan yang terjadi di Harian Pagi Sumatera Ekspres. Semua ini dapat dilihat dari kerja sama antara pimpinan redaksi dan wartawan dalam memecahkan persoalan-persoalan yang terjadi dalam organisasi,
2.	Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres	Faktor pendukung: 1. Kemampuan pimpinan redaksi dalam berkomunikasi (menyampaikan pesan)	Dalam berkomunikasi pimpinan redaksi telah mampu menyampaikan pesan dengan baik,
		2. Lingkungan kerja yang bersahabat	Lingkungan atau suasana kerja di Harian Pagi Sumatera Ekspres adalah lingkungan kerja yang bersahabat sehingga komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan intens terjadi.
		3. Kecanggihan teknologi komunikasi	Komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan tetap terjalin walaupun tidak bertatap muka secara langsung namun dapat melalui telepon seluler.

		Faktor penghambat: 1. Faktor teknis (kuota internet)	Faktor penghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan merupakan faktor yang tidak terlalu menjadi kendala dan jarang terjadi

Tabel 1. Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres yaitu terlihat dari suasana keterbukaan antara pimpinan redaksi dan wartawan, adanya sikap empati antara pimpinan redaksi dan wartawan, adanya sikap mendukung antara pimpinan redaksi dan wartawan, adanya sikap positif antara pimpinan redaksi dan wartawan dan adanya kesetaraan antara pimpinan redaksi dan wartawan. Dengan diterapkannya komunikasi interpersonal yang diterapkan pimpinan redaksi maka, komunikasi interpersonal berperan dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan
2. Sedangkan faktor pendukung komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan yaitu Kemampuan Pimpinan Redaksi dalam Berkomunikasi (Menyampaikan Pesan), Lingkungan Kerja yang Bersahabat dan Kecanggihan Tekhnologi Komunikasi. Adapun faktor penghambat komunikasi interpersonal pimpinan redaksi dan wartawan dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan yaitu faktor teknis (kuota internet).

B. Saran-saran

Mengacu pada kesimpulan tersebut di atas maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan redaksi hendaknya melakukan komunikasi interpersonal secara terus-menerus serta meningkatkan komunikasi interpersonal menjadi hubungan interpersonal.
2. Pimpinan redaksi hendaknya terus menjalin komunikasi interpersonal dengan wartawan dan menciptakan keterbukaan, menumbuhkan sikap empati, menumbuhkan sikap mendukung, menjalin sikap positif dan menciptakan kesetaraan antara pimpinan redaksi.
3. Kepada wartawan hendaknya selalu melakukan komunikasi interpersonal dengan pimpinan redaksi agar motivasi kerja wartawan dapat meningkat.
4. Wartawan juga hendaknya selalu memperhatikan jaringan internet pada *smartphone* nya agar komunikasi dengan pimpinan redaksi tidak terhambat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

A.M, Sardiman. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Aceng, Abdullah. 2004. *Pers Relations Kiat Berhubungan dengan Media Massa.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja.* Jakarta : Rineka Cipta.

Cangara, Hafied. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Departemen Agama RI. 2005. *Al-qur'an dan Terjemahnya.* Bandung : J-Art.

Effendi, Onong Uchjana. 1991. *Kepemimpinan dan Komunikasi.* Bandung : Mondar Maju.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta : Bumi Aksara.

Ilaihi, Wahyu. 2010. *Komunikasi Dakwah.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

J. Moleong, Lexy. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung : Rosdakarya.

Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi Antar Pribadi.* Bandung : Citra Aditya Bakti.

Moekijat. 1993. *Teori Komunikasi.* Bandung : Modar Maju.

Mondry. 2008. *Pemahaman Teori dan Praktik Jurnalistik.* Bojongkerta : Ghalia Indonesia.

Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi.* Jakarta : Bumi Aksara.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta : UI-Press.

OSF, Sr. Maria Assumpta Rumanti. 2002. *Dasar-dasar Public Relations, Teori dan Praktik.* Jakarta: Grasindo.

Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi, Perspektif, Ragam dan Aplikasi.* Jakarta : Rineka Cipta.

Stevenson, Nancy. 2002. *Seni Memotivasi. Menguasai keahlian yang anda perlukan dalam 10 menit.* Yogyakarta : Andi.

Ubaedy , AN. 2008. *Interpersonal Skill.* Jakarta : Bee Media Indonesia.

Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Bogor : Ghalia Indonesia.

Wahjosumindo. 1904. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta : Rineka Cipta.

Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta : Grasindo.

Internet:

T, Junaidi. 2009. *Media Komunikasi dan Informasi Jurnalis di Sepanjang Sungai Musi.* Palembang : Buku Tidak Diterbitkan.

Tim Sumeks. 2012. *Sumeks Group.* Palembang: Harian Pagi Sumatera Ekspres.

Tim Sumeks. 2009. *15 Tahun Bersama Jawa Pos roup.* Palembang : Buku Tidak Diterbitkan.

WWW.Sumeks.Co.Id.

Koran:

Tim Sumeks. 2015. *Struktur Organisasi Harian Pagi Sumatera Ekspres.* Palembang: Koran Sumeks Edisi Kamis 13 Agustus.

Narasumber:

Anto Narasoma, *Humas Harian Pagi Sumatera Ekspres*, (Palembang: Wawancara, 12 Desember 2015).

Beri Sanisu, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Politik,* (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

Dian Cahyani, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Metropolis*, (wawancara, Palembang: 14 Januari 2016).

Dona, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian X-Presi*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

Kiki Wulandari, *Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres bagian Kecamatan*, (wawancara, Palembang: 29 Januari 2016).

PEDOMAN WAWANCARA

"Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres".

Adapun pedoman wawancara ini berdasarkan dua teori, *pertama;* teori efektifitas komunikasi interpersonal dari Kumar dan dikutip oleh Wiryanto dan *kedua;* teori motivasi dari Soekanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko.

Efektifitas Komunikasi Interpersonal meliputi:

1. Keterbukaan *(openness)*
    a. Apakah komunikasi secara tatap muka sering dilakukan antara pimpinan redaksi dan wartawan?
    b. Bagaimana sikap pimpinan redaksi ketika wartawan menyampaikan kritikan atau saran?
    c. Apakah pimpinan redaksi selalu memberikan informasi kepada wartawan berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi.
2. Empati *(empathy)*
    a. Apakah sering ada sharing antara pimpinan redaksi dan wartawan mengenai pekerjaan?
    b. Bagaimana cara pimpinan redaksi mengatasi jika ada konflik?
    c. Apakah pimpinan redaksi mengetahui bagaimana motivasi kerja wartawan dalam bekerja?

d. Apakah sering ada sharing antara pimpinan redaksi dan wartawan mengenai hal-hal di luar pekerjaan seperti pandangan, sikap serta harapan untuk masa mendatang?

3. Sikap mendukung *(supportiveness)*
   a. Apakah pimpinan redaksi bersedia menghargai ide-ide atau pendapat wartawan dan memberikan perhatian yang sungguh-sungguh ketika berkomunikasi?
   b. Bagaimana pimpinan redaksi menciptakan suasana komunikasi yang mendukung?
   c. Bagaimana dukungan pimpinan redaksi dalam meningkatkan motivasi kerja wartawan?
4. Sikap positif *(positiveness)*
   a. Apakah pimpinan redaksi sering memberikan penghargaan atau pujian atas kinerja wartawan?
   b. Apakah ada hambatan komunikasi interpersonal antara pimpinan redaksi dan wartawan?
   c. Apakah ada faktor yang mendukung komunikasi interpersonal antara pimpinan redaksi dan wartawan?
5. Kesetaraan *(equality)*
   a. Apakah pimpinan redaksi dalam memberi perlakuan pada wartawan secara demokratis dan horizontal?

b. Apakah sering ada diskusi antara pimpinan redaksi dan wartawan dalam memecahkan persoalan pekerjaan?
c. Bagaimana cara mengatasi perbedaan pendapat dan pandangan?
d. Apakah pimpinan redaksi sering menanyakan tanggapan dan saran kepada wartawan?

Teori komunikasi meliputi:

1. Motivasi internal
    a. Apakah kebutuhan primer (sandang, pangan dan papan) wartawan menjadi motivasi dalam bekerja?
    b. Apakah jenjang karir menjadi prioritas wartawan dalam bekerja sehingga menimbulkan motivasi yang baik?
2. Motivasi eksternal
    a. Apakah pemberian gajih yang diterima wartawan dapat mempengaruhi motivasi kerja?
    b. Bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada di Harian Pagi Sumatera Ekspres?
    c. Bagaimana hubungan kerja antara pimpinan redaksi dan wartawan?
    d. Bagaimana dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan redaksi?
    e. Bagaimana pimpinan redaksi dalam menyampaikan tugas kepada wartawan?
    f. Apakah ada peraturan yang khusus diberlakukan oleh pimpinan redaksi pada wartawan dan bagaimana cara penyampaiannya?

LEMBAR JADWAL KONSULTASI SKRIPSI

NAMA **: ARLIANI**

NIM **: 10 51 0007**

FAKULTAS/JURUSAN **: DAKWAH DAN KOMUNIKASI/KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM**

PEMBIMBING I **: ANITA TRISIAH, S.Pd, M.Sc**

NIP **: 198209242011012010**

JUDUL **: PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN REDAKSI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA WARTAWAN HARIAN PAGI SUMATERA EKSPRES**

No	Tanggal	Hal yang di konsultasikan	Paraf

LEMBAR JADWAL KONSULTASI SKRIPSI

NAMA **: ARLIANI**

NIM **: 10 51 0007**

FAKULTAS/JURUSAN **: DAKWAH DAN KOMUNIKASI/KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM**

PEMBIMBING II **: M. AMIN SIHABUDIN, M.Hum**

NIP **: 19590403 198303 1 006**

JUDUL **: PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN REDAKSI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA WARTAWAN HARIAN PAGI SUMATERA EKSPRES**

No	Tanggal	Hal yang di konsultasikan	Paraf

LAMPIRAN

Graha Pena Harian Pagi Sumatera

Saat rapat di ruangan Redaksi

Saat wawancara dengan wartawan

BIODATA PENULIS SKRIPSI

Nama	: **ARLIANI**
NIM	: 1051 0007
Tempat Tanggal Lahir	: Embacang, 26 April 1993
Status	: Sudah Kawin
Agama	: Islam
Program Studi	: Komunikasi Penyiaran Islam
Alamat Asal	: Dusun II Desa Embacang Kec. Mesuji Raya Kab. OKI
Nama Orang Tua	: Herman dan Darwati
Pekerjaan Orang Tua	: Wiraswasta
Alamat Orang Tua	: Dusun II Desa Embacang Kec. Mesuji Raya Kab. OKI
Judul Skripsi	: Peran Komunikasi Interpersonal Pimpinan Redaksi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wartawan Harian Pagi Sumatera Ekspres
Pendadaran/ Tanggal Lulus	: 30 Agustus 2016
Tanggal Wisuda	: 12 November 2016