

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Arus Komunikasi vertikal keatas dan kebawah di AboutTNG berlangsung dengan cukup baik. Dimana Manajer dapat memberikan perintah dengan jelas dan terarah kepada anggota tim. Begitupun sebaliknya, para anggota tim juga dapat menyampaikan kritik dan saran dengan bebas kepada Manajer. Terciptanya arus komunikasi yang baik antara anggota tim dengan Manajer dapat menjadi faktor yang mendukung terwujudnya berbagai konten berkualitas yang saat ini ada di *Instagram AbooutTNG*.
2. Manajer Operasional di AboutTNG menerapkan beberapa gaya komunikasi untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan. *Equalitarian Style* digunakan untuk memastikan setiap anggota tim merasa setara dan berkontribusi dalam proses kerja melalui diskusi terbuka. *Dynamic Style* digunakan dalam situasi membutuhkan *respons* cepat untuk memastikan pekerjaan selesai tepat waktu. *Relinquishing Style* memberikan kebebasan kepada tim untuk mengambil inisiatif dalam menghasilkan konten, menunjukkan kepercayaan pada kemampuan mereka. Kombinasi adaptif dari gaya-gaya ini tidak hanya meningkatkan kolaborasi dan kreativitas, tetapi juga memperkuat motivasi karyawan dalam mencapai tujuan bersama.
3. Gaya komunikasi dalam konteks manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Pertama, hubungan yang baik antara Manajer dan timnya sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, tidak menekan, dan tetap menyenangkan. Pendekatan ini tidak hanya membangun rasa dihargai di antara anggota tim, tetapi juga memperhatikan kondisi fisik dan kendala personal yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu, Manajer yang terbuka

terhadap masukan dari bawahan dan memberikan kebebasan dalam menjalankan tugasnya menciptakan atmosfer kerja yang nyaman. Faktor lain seperti peran dalam organisasi, cara Manajer memberi arahan dengan saran, dan pengelolaan hubungan yang tidak otoriter juga memainkan peran penting dalam membangun gaya komunikasi yang efektif dan humanis.

4. Motivasi karyawan di berbagai divisi dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh strategi manajerial yang mendukung inisiatif, komunikasi terbuka, dan penghargaan atas pencapaian. Manajer yang mendorong karyawan untuk berinisiatif dan melihat peluang dalam pekerjaan, tanpa membedakan kedudukan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan partisipasi. Selain itu, pengaturan tenggat waktu dan penghargaan atas hasil kerja juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Ini tidak hanya meningkatkan moral dan kepuasan kerja, tetapi juga menghasilkan karyawan yang lebih produktif, proaktif, dan jarang mengalami konflik. .
5. Dalam meningkatkan motivasi karyawan, terdapat beberapa hambatan krusial yang dihadapi manajer. Salah satunya adalah kurangnya pertemuan langsung yang mengakibatkan ide dan pemikiran sering terlupakan setelah waktu tertentu. Selain itu, komunikasi yang dominan melalui grup WhatsApp juga membatasi interaksi langsung dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang interaktif. Manajer yang cenderung introvert juga menambah kompleksitas dalam membangun hubungan yang erat dengan timnya.. Dengan mengatasi hambatan-hambatan ini, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

5.2 Saran

1. Saran Akademis:

Dalam konteks akademis, analisis terhadap gaya komunikasi pimpinan AboutTNG dalam produksi konten media sosial Instagram dapat diarahkan pada penerapan teori-teori komunikasi terkini. Saran ini dapat dilengkapi dengan pendekatan teori komunikasi organisasional untuk memahami bagaimana gaya komunikasi pimpinan mempengaruhi budaya dan efektivitas komunikasi dalam tim produksi konten.

2. Saran Praktis

Secara praktis, untuk memperbaiki proses produksi konten di media sosial *Instagram*, disarankan agar pimpinan AboutTNG mengadopsi pendekatan komunikasi yang lebih inklusif dan transparan. Ini bisa berarti meningkatkan frekuensi dan kualitas pertemuan tim, serta memperkenalkan *platform* komunikasi yang memungkinkan anggota tim untuk memberikan masukan secara terbuka. Pimpinan dapat menggunakan pendekatan komunikasi yang memotivasi dan memberdayakan anggota tim, sehingga setiap anggota merasa memiliki peran yang penting dalam pencapaian tujuan produksi konten. Selain itu, mengintegrasikan strategi komunikasi yang mempertimbangkan karakteristik dan preferensi audiens Instagram akan membantu dalam meningkatkan keterlibatan dan dampak konten yang diproduksi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aw, Suranto. (2018). Komunikasi Organisasi : Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchyjana. (2009). Komunikasi; Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Effendy, Onong Uchyjana. (2003). Komunikasi; Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Effendy, Onong Uchyjana. (2021). Komunikasi; Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Faules, R. Wayne Pace Don F. (2010). Komunikasi Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Faules, R. Wayne Pace Don F. (2013). Komunikasi Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Karyaningsih. (2018). Ilmu komunikasi. Yogyakarta: Samudra Biru.
- McQuail. (2011). Teori Komunikasi Massa. Jakarta : Salemba Humanika
- Moleong, Lexy J. (2005). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2018). Teori Komunikasi: Individu hingga Massa. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Morissan. (2022). Komunikasi Organisasi. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Nainggolan, N.T., dkk. (2021). Komunikasi organisasi: teori, inovasi, dan etika. Medan: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Nasrullah, Rulli. (2017). Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Sosioteknologi, Bandung: Simbiosis Rekatama Media.

- Rahmanita. (2021). Etika Komunikasi dalam Media Sosial : Saring Sebelum Sharing.
Cirebon : Penerbit Insania
- Siagian, P.S. (2016). Teori dan praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND.
Bandung : Alfabeta
- Suprpto, Tommy. (2001). Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi, Cet 1,
Yogyakarta : Media Pressindo.
- Tubbs, Stewart L. dan Sylvia Moss. (2008). Human Communication: Prinsip-prinsip
Dasar Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Vera, Nawiroh. (2016). Komunikasi Massa. Bogor: Ghalia Indonesia

Jurnal

- Jaya, Arman dan Mahyuzar. (2020). Gaya Komunikasi Karyawan PT. Bank Aceh Dalam Melayani Nasabah di Kecamatan Syiah Kuala. Banda Aceh Jurnal Ilmiah Mahasiswa: FISIP Unsyiah. Vol. 5. No.1
- Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan di Samarinda. EJournal Ilmu Komunikasi, 5(4), 260–274.
- Intyaswati, Mansur Drina. (2017). Karakteristik Gaya Komunikasi Presiden Jokowi Dalam Pengambilan Kebijakan. Jurnal Sosial Politik Humaniora. Vol 5. 2.
- Ni, Chien dan Roswita Oktavianti. (2023). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan di Perusahaan *Consumer Goods*. ResearchGate. 172-180
- Khairunisa, Husna., Hamdani M Syam., dan Novi Susilawati. (2023). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan (Studi Pada Karya Media). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah. Vol. 8 No. 4
- Mubarok, Fikri Shofin. (2022). Pemanfaatan New Media untuk Efektivitas Komunikasi di Era Pandemi. Jurnal Ilmiah Unissula. Vol. 10, No. 1, 28-42
- Indrawan, Jerry., Efriza., Anwar Ilmar. (2022). Kehadiran Media Baru (New Media) Dalam Proses Komunikasi Politik. Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Riau. Vol. 8, No.1

- Bayani, Nurul., Anhar Fazri. (2022). Peran Organisasi Wartawan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Wartawan (Studi Kasus Persatuan Wartawan Indonesia Aceh Jaya). *Jurnal Literasi Sains*. Vol. 1, No. 2, 187-192
- Harahap, Zuanda Pratama., dkk. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. *Jurnal Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. 507-511
- Pramesti, Monica Indrayani. (2023). Analisis Gaya Komunikasi Ustadz Adi Hidayat Dalam Berdakwah. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jakarta*. Vol. 1, No.4
- Bukit, Servista., dkk. (2023). Gaya Komunikasi The Equalitarian Style dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Jurnal Inovasi Edukasi*. Vol. 06, No. 01
- Novitasari, Isti. (2016). Studi Deskriptif Gaya Komunikasi Mertua Perempuan Dengan Menantu Perempuan Yang Tinggal Dalam Satu Rumah Di Kelurahan Tanjung. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.

Skripsi

- Alawiyah, Tuti. (2022). Analisis Gaya Komunikasi Habib Husein Ja'far Al-Hadar Dalam Konten Youtube "Pemuda Tersesat". Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Arifina, Fatma. (2023). Analisis Gaya Komunikasi Najwa Shihab Pada Program Shihab & Shihab. Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Disrupsi Bisnis*, 3(1).
- Ferdian. (2013). Analisis Deskriptif Gaya Komunikasi Ustadz Soleh Mahmoed (Ustadz Solmed) Dalam Berdakwah. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Muhammad, Khalid. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Karyawan PT. Eldira Fauna Asahan. Universitas Muhammadiyah Medan
- Sapitri, Imelda. (2022). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Satrio, Andika Wahyu. (2020). Peran Reporter Dalam Pemberitaan Riau Hati Ini di TVRI Riau. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Sayuti, Ahmad. (2020). Analisis Gaya Komunikasi Presiden Joko Widodo Saat Berpidato Melalui Unggahan di Media Sosial Youtube. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Qolbi, Assyifa. (2019). Gaya Komunikasi Ustadz Adi Hidayat Dalam Berdakwah. Universitas Muhammadiyah Jakarta

Wijaya, Ellen Jeysika. (2023). Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Gemilang Teknik Persada. Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Website

<https://www.hotsuite.com> (diakses 8 Mei 2024 pada pukul 12.23 WIB)

<https://www.kajianpustaka.com/2019/07/pengertian-tipe-dan-jenis-gaya-komunikasi.html> (diakses tanggal 3 Mei 2024 pada pukul 23.35)

<https://www.gramedia.com/literasi/manfaat-media-sosial/> (diakses tanggal 15 Mei 2024 pada pukul 15.00 WIB)

<https://www.kompas.com/tren/read/2021/10/06/100500365/sejarah-instagram-dan-cerita-awal-peluncurannya?page=all> (diakses pada tanggal 24 Mei 2024 pada pukul 23.16 WIB)

<https://dailysocial.id/post/reporter-adalah> (diakses pada tanggal 24 Mei 2024 pukul 22.40 WIB)

Riwayat Hidup Penulis



I. DATA PRIBADI

Nama : Carolina Sherly Agata

Tempat, Tanggal Lahir : Kulon Progo, 10 Oktober 2001

Warga Negara : Indonesia

Agama : Katolik

Jenis Kelamin : Perempuan

Status : Belum Menikah

Alamat : Perum Taman Walet Blok SE 03 No. 09,
RT.002/RW.009, Sindangsari, Pasarkemis, Kabupaten
Tangerang, Banten

Email : carolinaagata95@gmail.com

IPK Terakhir : 3.88

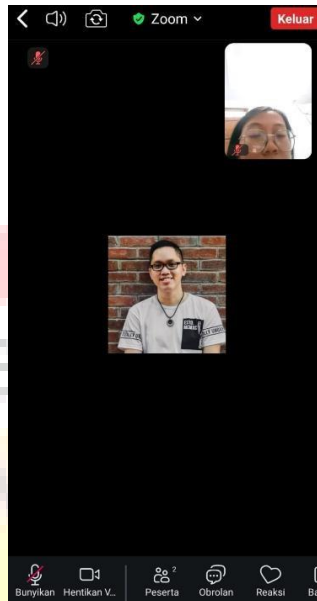
II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD Bhinneka, Tangerang (2007-2013)
- SMPN 1 Pasarkemis, Tangerang (2013-2016)
- SMK Ayuda Husada, Tangerang (2016-2019)
- Universitas Buddhi Dharma (2019- Sekarang)

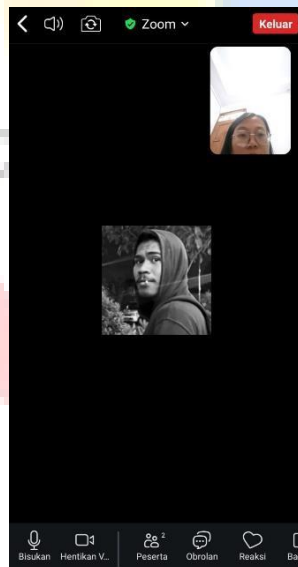
III. PENGALAMAN BEKERJA

- PT. Solmedika (Juni 2019- Desember 2019) Administrasi
- A8 Dental (Desember 2019 - Oktober 2020) Perawat
- Nasi Goreng Pandawa 5 (Oktober 2020- Sekarang) Owner

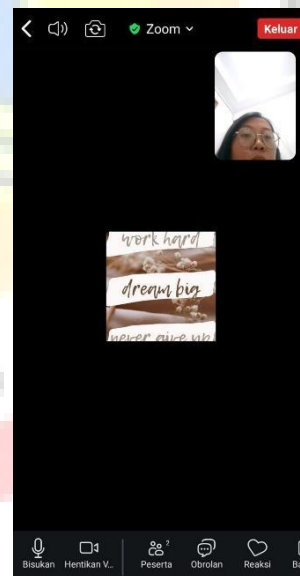
LAMPIRAN



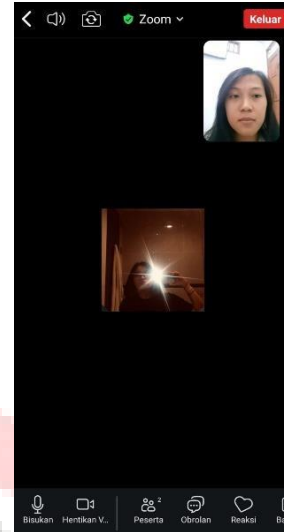
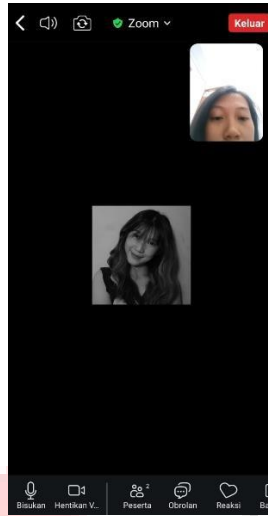
Wawancara dengan Manajer AboutTNG



Wawancara Reporter *Hardnews*

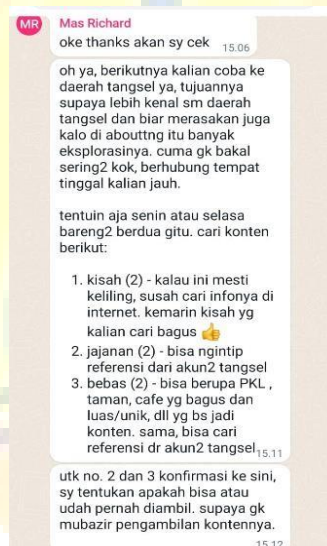


Wawancara Reporter *Kuliner*



Wawancara Reporter Kisah

Wawancara Reporter Event



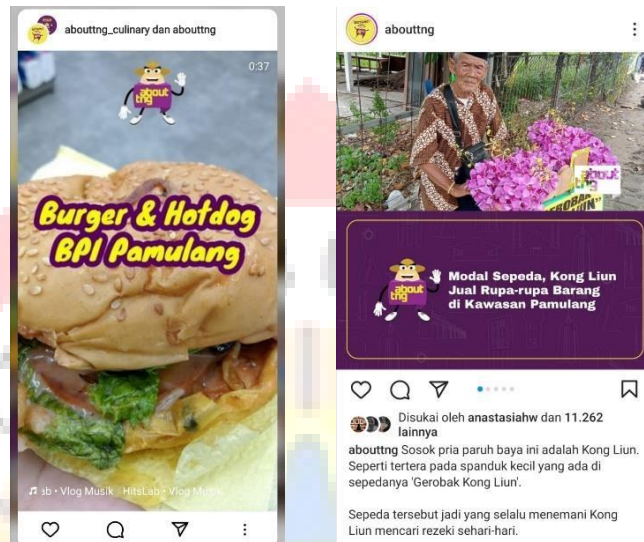
Penugasan liputan melalui grup Whatsapp



Reporter sedang melaksanakan liputan



Reporter mengumpulkan hasil liputan



Konten berita hasil liputan

PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA

Dalam melengkapi informasi dan data untuk menunjang penyusunan Skripsi ini, dengan judul “**Analisis Gaya Komunikasi Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Divisi Reporter @AboutTNG**”. Berikut Penulis lampirkan transkrip wawancara yang telah dilakukan.

Data Informan

Nama Atasan : Richard Sukitha Minanto (Manajer Operasional)

Nama Bawahan : Catalina Septiani (Reporter *Event* dan Wisata)

Owen Prodhitus (Reporter Kuliner)

Michelle Maria Anjanette (Reporter Kisah Inspiratif)

Dony Septian Rapu Ambarita (Reporter *Hardnews*)

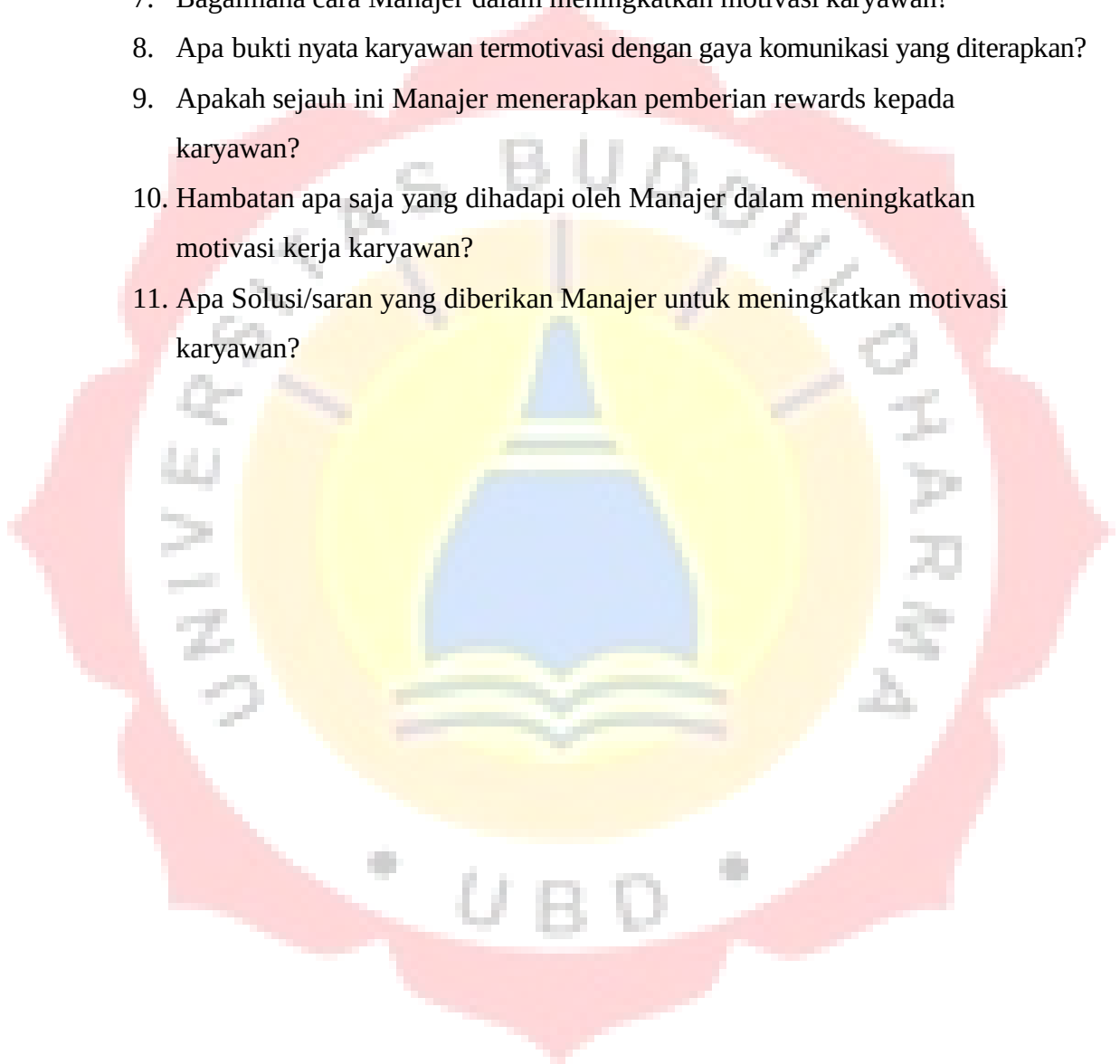
A. Identitas Narasumber

1. Nama lengkap
2. Jabatan

B. Pertanyaan

1. Apakah arus komunikasi organisasi antara pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik?
2. Apakah gaya komunikasi penting dalam mengkoordinasikan para karyawan terutama divisi Reporter?
3. Jenis gaya komunikasi apa yang sejauh ini diterapkan oleh Manajer AboutTNG dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk memproduksi konten berita?
4. Apakah faktor-faktor seperti kondisi fisik, peran, konteks histori, dan kronologi, Bahasa, hubungan, dan kendala turut mempengaruhi gaya komunikasi Anda?

5. Apakah Manajer menerapkan Gaya Komunikasi yang sama pada Divisi yang berbeda?
6. Apakah sejauh ini gaya komunikasi Manajer memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan?
7. Bagaimana cara Manajer dalam meningkatkan motivasi karyawan?
8. Apa bukti nyata karyawan termotivasi dengan gaya komunikasi yang diterapkan?
9. Apakah sejauh ini Manajer menerapkan pemberian rewards kepada karyawan?
10. Hambatan apa saja yang dihadapi oleh Manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?
11. Apa Solusi/saran yang diberikan Manajer untuk meningkatkan motivasi karyawan?



TRANSKRIP WAWANCARA

Data Narasumber

Nama lengkap : Richard Sukitha Minanto, S.Ds

Jabatan : Manajer Operasional

Tanggal Wawancara : 21 Juni 2024

Daftar Pertanyaan Wawancara

Penulis : *“Apakah arus komunikasi organisasi antara pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik?”*

Mas Richard : *“Saya tahu gimana cara yang baik dalam menyampaikan penugasan supaya para Reporter juga tetap merasa enjoy dan merasa dihargai dalam melakukan tugas liputan. Jadi ya saya juga tidak mau kalau hanya sekedar memerintah aja takutnya mereka merasa tertekan”*

Penulis : *“Apakah gaya komunikasi penting dalam mengkoordinasikan para karyawan terutama divisi Reporter?”*

Mas Richard : *“ Menurut saya gaya komunikasi tentunya sangat penting ya, karena divisi Reporter kan memang banyak ditugaskan dilapangan. Saya pun sebelum menjadi Manajer Operasional juga pernah menjadi Reporter. Saya tahu gimana cara yang baik dalam menyampaikan penugasan supaya para Reporter juga tetap merasa enjoy dan merasa dihargai dalam melakukan tugas liputan. Jadi ya saya juga tidak mau kalau hanya sekedar memerintah aja takutnya mereka merasa tertekan”*

Penulis : *“Apakah gaya komunikasi penting dalam mengkoordinasikan para karyawan terutama divisi Reporter”*

Mas Richard : *“ Menurut saya gaya komunikasi tentunya sangat penting ya, karena divisi Reporter kan memang banyak ditugaskan dilapangan. Saya pun sebelum menjadi Manajer Operasional juga pernah menjadi Reporter. Saya tahu gimana cara yang baik dalam menyampaikan penugasan supaya para Reporter juga tetap merasa enjoy dan merasa dihargai dalam melakukan tugas liputan. Jadi ya saya juga tidak mau kalau hanya sekedar memerintah aja takutnya mereka merasa tertekan”*

Penulis : *“Dari beberapa jenis gaya komunikasi diatas, gaya komunikasi apa yang sejauh ini diterapkan oleh Manajer AboutTNG dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk memproduksi konten berita?”*

Mas Richard : *“Mungkin kalau menurut sudut pandang tim yang lain saya Equalitarian Style, Dynamic Style dan Relinquising Style, karena selain melakukan diskusi dengan para divisi Reporter tapi saya juga Dynamic Style, berusaha untuk mempersuasi mereka agar pekerjaannya cepat selesai. Saya memang kadang-kadang membutuhkan konten itu naik dengan cepat. Apalagi kan ini penugasannya juga beda-beda, ada yang jauh dan ada yang dekat”*

Penulis : *“Apakah faktor-faktor seperti kondisi fisik, peran, konteks histori, dan kronologi, Bahasa, hubungan, dan kendala turut mempengaruhi gaya komunikasi Anda?”*

Mas Richard : *“Kalau saya mungkin faktornya lebih ke yang hubungan sih. Bagaimana caranya walaupun mereka memang berada dibawah kelola saya, ya tetap harus menyetarakan diri. Supaya mereka ga pressure dan tetap enjoy dalam melaksanakan tugas. Ya karena saya memang sangat mengutamakan adanya hubungan baik yang terjalin dalam organisasi ini, kita semua sama tidak ada bedanya. Misalnya pun ada yang sakit dan berhalangan untuk bertugas saya juga sangat memaklumi”.*

Penulis : *“Apakah Bapak menerapkan Gaya Komunikasi yang sama pada Divisi yang berbeda?”*

Mas Richard : *“ Saya tidak membedakan sih. Apalagi kita memang satu grup dengan visi misi yang sama jadi dalam penyampaian tugasnya sama dan antar tim juga bias saling memberikan masukan. Jadi memang semua sama saja tidak ada yang saya bedakan”.*

Penulis : *“Apakah sejauh ini gaya komunikasi Bapak memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan?”*

Mas Richard : *“Mungkin kalua dengan cara yang Dynamic tadi tentunya jelas pasti mereka akan lebih bersemangat ya, karena memang sudah ada target yang harus diselesaikan. Namun, memang kalau yang Equalitarian ini kadang kala saja mereka termotivasi sih”.*

Penulis : *“Seperti apa contoh bukti divisi Reporter termotivasi?”*

Mas Richard : *“Kalau untuk bukti nyatanya sih balik lagi ke masing-masing dari inisiatif mereka. Ketika mereka sering mengambil konten berarti tandanya mereka memang sudah mengingat apa saja hal-hal yang sudah saya sampaikan. Bukti nyatanya ya lebih dalam bentuk seberapa jauh inisiatif mereka melihat hal apa saja yang memang menarik dan tepat untuk dijadikan konten. Tapi memang sejauh ini respon dan inisiatif mereka sangat baik. Ini menjadi salah satu tujuan saya tidak mau membedakan kedudukan, walaupun saya diatas mereka ya saya tidak ingin sampai mereka merasa terbebani”.*

Penulis : *“Bagaimana cara Bapak dalam meningkatkan motivasi karyawan misalnya seperti mengadakan acara pertemuan, makan Bersama, atau liburan untuk membangun hubungan yang lebih baik lagi”*

Mas Richard : *“Sebenarnya kalau untuk yang seperti itu jarang sih. Mungkin jika ada kepentingan meeting kita ngobrol bersama dan mentraktir para Reporter supaya mereka bisa lebih semangat lagi untuk melaksanakan tugas”.*

Penulis : *“Apakah sejauh ini Bapak menerapkan pemberian rewards kepada karyawan”*

Mas Richard : *“Mungkin ketika sedang ada liputan event, mampu bekerja dengan baik, dan tembus target liputan konten saya memberikan bonus untuk mereka. Tapi memang untuk liputan event tidak selalu setiap hari biasanya hanya dua minggu sampai sebulan sekali”.*

Penulis : *“Hambatan apa saja yang dihadapi oleh Bapak dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan”*

Mas Richard : *“Salah satunya karena jarang ada pertemuan langsung dan banyak melakukan koordinasi melalui grup Whatsapp sih. Biasanya setelah mengadakan pertemuan mungkin saya dengan tim yang lain bisa saling bertukar pikiran memberikan ide, namun ketika berselang lama tidak ada pertemuan semua ide tersebut bisa sedikit terlupakan”.*

Penulis : *“Apa Solusi/saran yang diberikan Manajer untuk meningkatkan motivasi karyawan?”*

Mas Richard : *“Mungkin kalau dari saya akan lebih sering untuk mengingatkan ide-ide yang kemarin belum kunjung terealisasi dan mungkin kedepannya supaya bisa lebih sering mengadakan pertemuan agar dapat terus menjaga hubungan baik dengan tim-tim Reporter”.*

TRANSKRIP WAWANCARA

Data Narasumber

Nama lengkap : Donny Septian Rapu Ambarita

Jabatan : Reporter *Hardnews*

Tanggal Wawancara : 21 Juni 2024

Daftar Pertanyaan Wawancara

Penulis : *“Apakah arus komunikasi organisasi antara pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik?”*

Donny : *“Menurut saya, dalam memberikan pengasan sudah cukup baik. Beliau selalu berusaha untuk membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Sehingga kami sebagai bawahannya juga cukup merasa dihargai oleh beliau”*

Penulis : *“Apakah gaya komunikasi penting dalam mengkoordinasikan para karyawan terutama divisi Reporter”*

Donny : *“Menurut saya gaya komunikasi sangat penting, terutama untuk mengkomunikasikan suatu tugas dari pimpinan kepada divisi Reporter. Disini kan peran suatu coordinator liputan kepada Reporter itu sendiri sangat penting karena nantinya dapat membangun hubungan yang baik. Apalagi pekerjaan seorang Reporter kan banyak terjun kelapangan, tentu sangat membutuhkan koordinasi yang matang juga agar kami dapat mengetahui apa yang*

harus kami liput, akan melaksanakan liputan dimana. Ketika seorang Manajer mampu mengkomunikasikan segala sesuatunya dengan baik, maka para Reporternya juga dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik juga”.

Penulis : *“Dari beberapa jenis gaya komunikasi diatas, gaya komunikasi apa yang sejauh ini diterapkan oleh Manajer AboutTNG dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk memproduksi konten berita?”*

Donny : *“Menurut yang selama ini saya lihat dan rasakan, memang beliau ini mengarah ke Equalitarian Style, Relinquishing Style, Structuring, dan ada sisi Dynamic Style nya juga sih. Equalitarian Style mungkin dapat dirasakan ketika beliau menjadi pribadi yang sangat terbuka dengan masukan, selalu melibatkan kami dalam pengambilan keputusan mengenai ide konten apa yang bagus untuk direalisasikan. Dalam penugasan pun beliau selalu menyampaikannya secara terstruktur dengan membuat list konten apa saja yang besok harus diambil dan tidak lupa juga beliau selalu memberikan deadline atas tugas yang diberikan. Namun sisi lain ketika sudah semakin lama kami berada di AboutTNG dan telah mengetahui bagaimana kinerja kami, beliau menjadi melepaskannya keputusan kepada kami dan sedikit slowrespon ketika kami ingin meminta pendapat mengenai ide-ide kami. Tentu menurut saya ini cukup menggambarkan beliau Relinquishing Style sih”.*

Penulis : *“Apakah faktor-faktor seperti kondisi fisik, peran, konteks histori, dan kronologi, Bahasa, hubungan, dan kendala turut mempengaruhi gaya komunikasi Manajer?”*

Donny : *“Jadi seperti yang kami tahu beliau sejauh ini sangat terfokus pada hubungan dulu, terlihat ketika beliau mau untuk saling bertukar pikiran, memberi kami kebebasan dalam liputan, dan ketika kami ada yang berhalangan melakukan liputan beliau turut memaklumi. Dengan hal-hal yang beliau lakukan, kami sebagai bawahan juga tidak merasa pressure dan tertekan”.*

Penulis : *“Apakah Manajer menerapkan Gaya Komunikasi yang sama pada Divisi yang berbeda?”*

Donny : *“Kalau sejauh ini sih sama ya, karena kan memang kami dikoordinasi melalui grup yang sama dan apa pun berita yang akan diliput mau itu hardnews atau softnews cara penyampaian pun sama dan tidak ada yang dibeda-bedakan”.*

Penulis : *“Apakah sejauh ini gaya komunikasi Manajer memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan?”*

Donny : *“Betul, tentu sangat berpengaruh ya apalagi kami sebagai Reporter yang memang sudah disampaikan dari awal masuk bahwa kami akan ditugaskan diberbagai tempat baru dengan waktu yang tidak menentu merasa cukup tertantang untuk bisa mengeksplore diri dalam melakukan tugas liputan”.*

Penulis : *“Seperti apa contoh bukti divisi Reporter termotivasi”*

Donny : *“Ya contohnya seperti yang sudah saya sampaikan, dari gaya komunikasi Manajer kami dalam menyampaikan penugasan cukup membuat kami menjadi tertantang mengeksplore konten baru, lebih*

semangat mengerjakan liputan karena ada deadline yang harus diselesaikan juga”.

Penulis : *“Bagaimana cara Manajer dalam meningkatkan motivasi karyawan?”*

Donny : *“Waktu itu saya sempat mendapat motivasi karena sifat Manajer kami sangat terbuka dengan segala masukan dan pendapat sehingga kami bisa bebas bertukar pikiran tanpa ada rasa tertekan. Selain itu, beliau juga selalu memberikan rewards dan pujian atas hasil kerja kami. Tanpa disadari hal-hal tersebut akan membangun motivasi kami, karena sejauh ini kami merasa setiap pekerjaan kami selalu dihargai”.*

Penulis : *“Apakah sejauh ini Bapak menerapkan pemberian rewards kepada karyawan?”*

Donny : *“Beliau selalu memberikan rewards berupa bonus dalam bentuk uang tunai, karena kami sempat diberi tantangan untuk meliput 27 konten dalam waktu 4 hari dan ternyata kami berhasil. Beliau juga pernah mengajak kami makan bersama dan mentraktir kami sebagai bentuk apresiasi juga kepada kami”.*

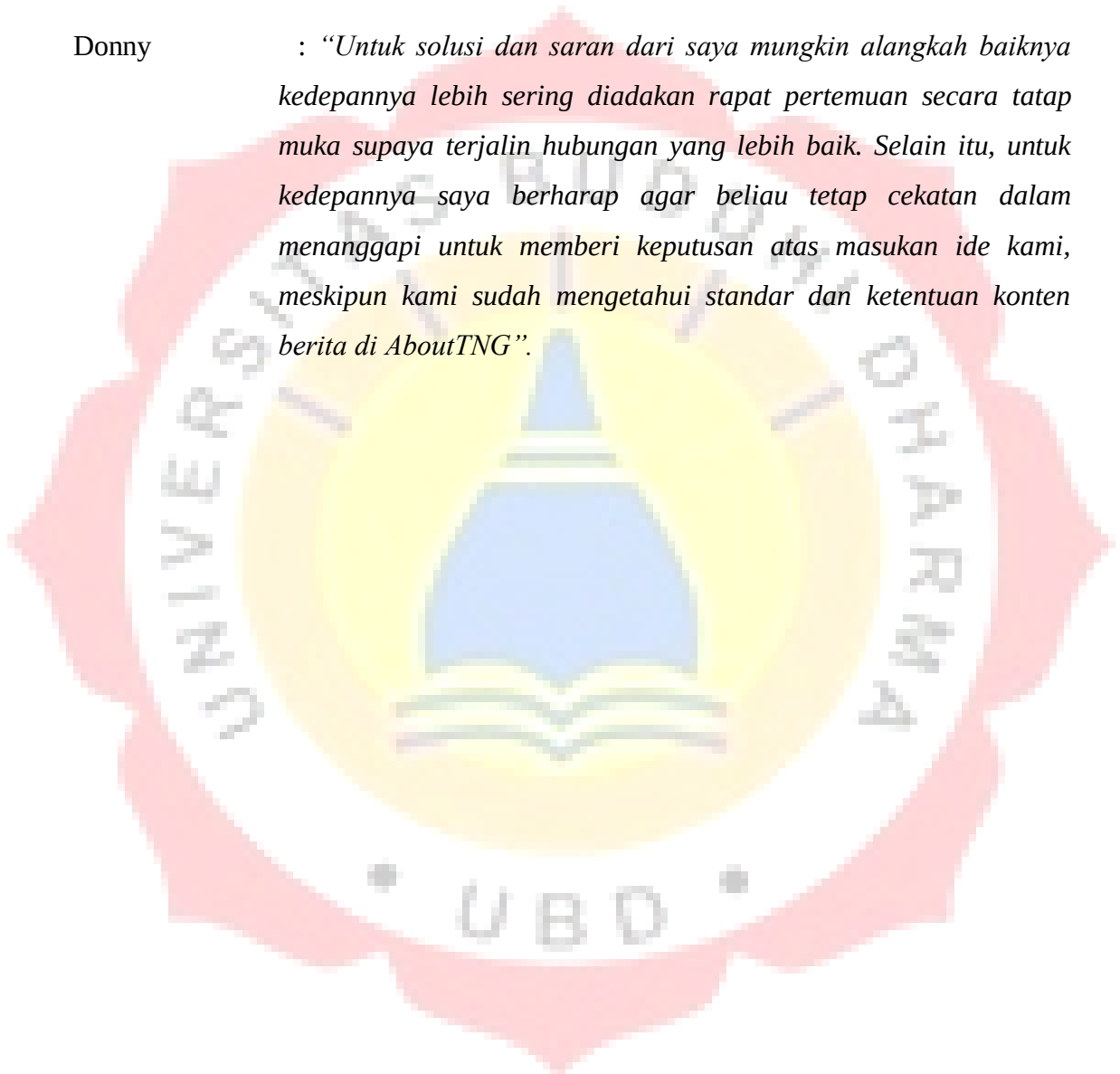
Penulis : *“Hambatan apa saja yang dihadapi oleh Bapak dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan”*

Donny : *“Kalau untuk sejauh ini mungkin kami sedikit terbatas untuk melakukan interaksi langsung karena memang sejauh ini beliau lebih banyak memberikan penugasan melalui grup Whatsapp dan jarang ada rapat pertemuan secara langsung. Dan mungkin karena beliau introvert jadi ketika kami sedang bertemu langsung dengan beliau*

terkesan lebih pendiam dan mengobrol untuk kepentingan pekerjaan saja”.

Penulis : *“Apa Solusi/saran yang diberikan Manajer untuk meningkatkan motivasi karyawan”*

Donny : *“Untuk solusi dan saran dari saya mungkin alangkah baiknya kedepannya lebih sering diadakan rapat pertemuan secara tatap muka supaya terjalin hubungan yang lebih baik. Selain itu, untuk kedepannya saya berharap agar beliau tetap cekatan dalam menanggapi untuk memberi keputusan atas masukan ide kami, meskipun kami sudah mengetahui standar dan ketentuan konten berita di AboutTNG”.*



TRANSKRIP WAWANCARA

Data Narasumber

Nama lengkap : Owen Proditus
Jabatan : Reporter Kuliner
Tanggal Wawancara : 22 Juni 2024

Daftar Pertanyaan Wawancara

Penulis : *“Apakah arus komunikasi organisasi antara pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik?”*

Owen : *“Menurut saya, sejauh ini arus komunikasi yang terjadi antara atasan dengan kami bawahan atau karyawan sudah cukup baik sih. Beliau bisa memberikan perintah dengan terperinci. Jadi kami juga tau konten apa aja yang dibutuhkan dan harus dalam bentuk seperti apa”*

Penulis : *“Apakah gaya komunikasi penting dalam mengkoordinasikan para karyawan terutama divisi Reporter”*

Owen : *“Menurut saya gaya komunikasi tentunya penting sekali, karena sebagai Reporter yang banyak ditugaskan dilapangan dalam pengambilan berita gaya komunikasi dapat berpengaruh dalam koordinasi perintah tentang konten berita apa yang harus diliput dengan tempat dan jenis berita yang berbeda-beda. Sehingga lebih minim terjadi misskomunikasi dalam penugasan sih. Selain itu, gaya komunikasi juga dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja para divisi Reporter”.*

Penulis : *“Dari beberapa jenis gaya komunikasi diatas, gaya komunikasi apa yang sejauh ini diterapkan oleh Manajer AboutTNG dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk memproduksi konten berita?”*

Owen : *“Kalau menurut saya, Manajer memang menerapkan gaya komunikasi Equalitarian Style, karena beliau selalu berkomunikasi dua arah. Dimana kami bisa saling bertukar pikiran dan beliau banyak memeberikan saran serta masukan mengenai konten berita yang hendak diliput. Semua keputusan dalam peliputan tentunya bisa dibicarakan secara baik-baik bersama beliau, karena memang beliau sangat terbuka atas segala masukan dan ide-ide baru dari bawahannya. Beliau juga cenderung ada sisi Structuring Style dan Dynamic Style sih, karena sebelum penugasan beliau selalu memberikan list konten apa saja yang dibutuhkan dan selalu memberikan deadline untuk kami. Ketika sudah mepet deadline pun beliau sering menanyakan update dari tugas kami sudah selesai atau belum, ada kendala atau tidak. Selain itu, beliau juga menerapkan gaya komunikasi yang Relinquishing Style ketika beliau merasa kita sudah cukup mengerti tentang konten seperti apa yang layak untuk diliput beliau cenderung menjadi menyerahkan sepenuhnya kepada kami para Reporter dan agak sedikit sulit dihubungi ketika kami membutuhkan penilaian terhadap ide konten yang akan kami liput. Apalagi jika itu sifatnya berita hardnews kami butuh keputusan yang cepat terhadap ide tersebut”.*

Penulis : *“Apakah faktor-faktor seperti kondisi fisik, peran, konteks histori, dan kronologi, Bahasa, hubungan, dan kendala turut mempengaruhi gaya komunikasi Manajer?”*

Owen : *“Menurut saya mungkin untuk faktor yang pertama dari sisi hubungan tentu mempengaruhi, karena beliau terlihat sangat mengutamakan hubungan antara kami bawahannya dengan beliau dapat terjalin baik dengan cara mendengarkan berbagai masukan dari bawahannya. Lalu ada juga faktor dari sisi peran, seperti pemimpin pada umumnya memang beliau sering memberikan perintah namun tetap disertai saran dan masukan dari beliau juga tidak hanya memerintah saja”*

Penulis : *“Apakah Manajer menerapkan Gaya Komunikasi yang sama pada Divisi yang berbeda?”*

Owen : *“Kalau menurut saya sejauh ini beliau kurang lebih menerapkan gaya komunikasi yang sama sih, tidak ada perbedaan satu dan yang lain”.*

Penulis : *“Apakah sejauh ini gaya komunikasi Manajer memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan?”*

Owen : *“Berpengaruh ya terutama untuk saya sendiri sih, karena memang gaya komunikasi sendiri juga berfungsi mempersuasi bawahan untuk menumbuhkan semangat, adrenalin, dan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, gaya komunikasi beliau yang selalu berkomunikasi dua arah juga membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan tanpa ada tekanan dari beliau”.*

Penulis : *“Seperti apa contoh bukti divisi Reporter termotivasi”*

Owen : *“Saya menjadi sering mendapat ide-ide baru dalam liputan yang bisa menjadi warna baru di AboutTNG. Selain itu, juga saya menjadi lebih tertantang untuk menyelesaikan setiap tugas liputan yang diberikan, meskipun tempatnya jauh sekalipun tetapi saya selalu berusaha untuk mengerjakannya tepat waktu”.*

Penulis : *“Bagaimana cara Manajer dalam meningkatkan motivasi karyawan?”*

Owen : *“Salah satunya mungkin sifat terbuka beliau untuk saling bertukar pikiran membuat saya menjadi termotivasi, karena saya lebih merasa nyaman dengan cara yang diterapkan beliau. Kami sebagai bawahan dapat dengan bebas memberikan pendapat kepada beliau. Selain itu, beliau juga sering memberikan rewards sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras kami untuk melakukan liputan”.*

Penulis : *“Apakah sejauh ini Manajer menerapkan pemberian rewards kepada karyawan?”*

Owen : *“Beliau beberapa kali memberikan rewards mengajak kami ngobrol serta makan bersama sebagai bentuk apresiasi atas konten-konten bagus yang sudah kami buat. Selain itu, beliau juga memberikan bonus berupa uang sebagai bentuk apresiasi juga atas apa yang sudah kami kerjakan”.*

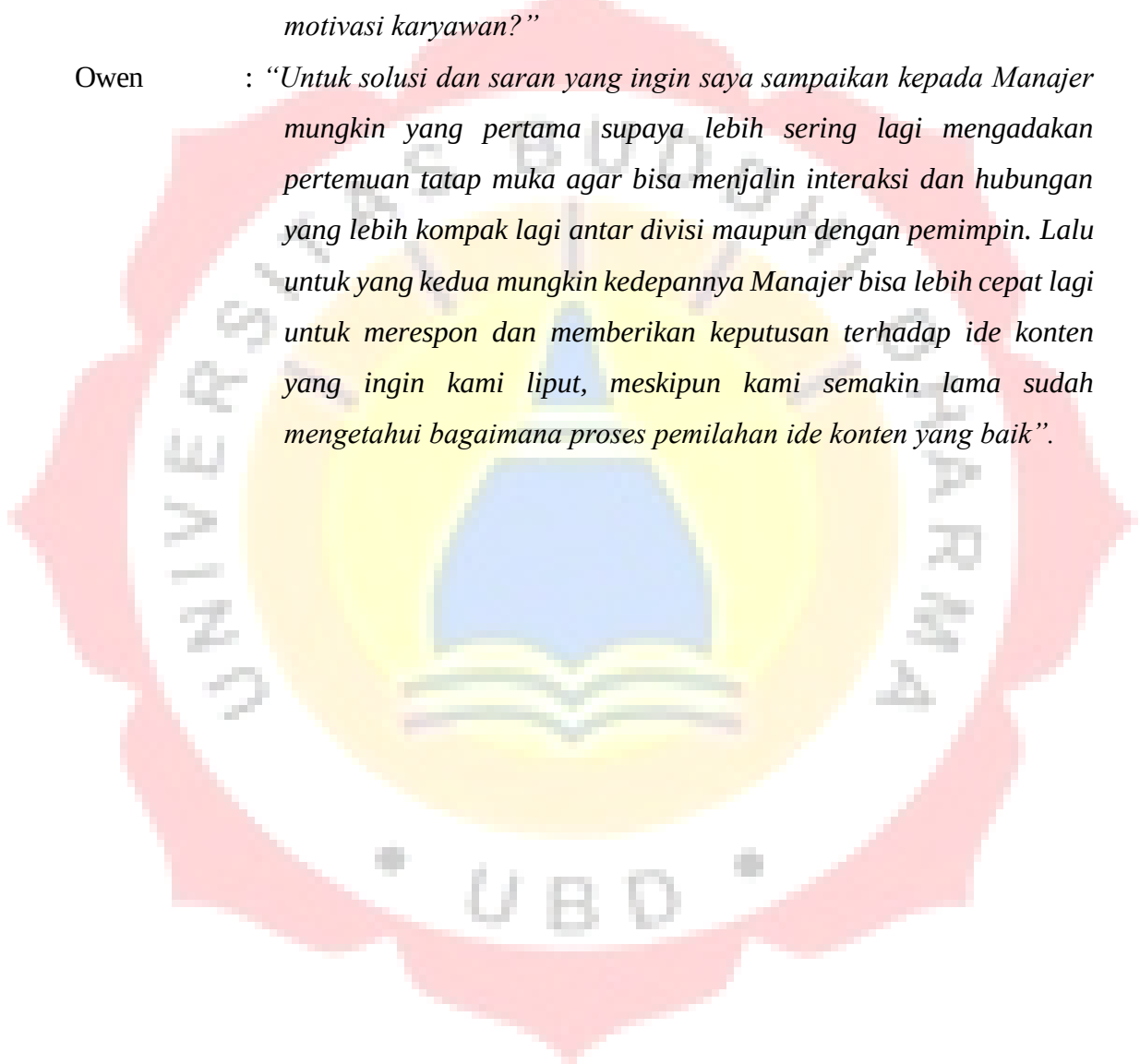
Penulis : *“Hambatan apa saja yang dihadapi oleh Manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?”*

Owen : *“Mungkin salah satu hambatan yang dihadapi oleh Manajer kami adalah komunikasi yang terlalu sering dilakukan melalui online jadi jarang ada interaksi secara langsung. Dan hambatan lainnya*

mungkin beliau cenderung sedikit pasif ketika berkomunikasi secara tatap muka dan hanya menyampaikan obrolan tentang pekerjaan saja sih, karena beliau memang sifatnya introvert”.

Penulis : *“Apa Solusi/saran yang diberikan Manajer untuk meningkatkan motivasi karyawan?”*

Owen : *“Untuk solusi dan saran yang ingin saya sampaikan kepada Manajer mungkin yang pertama supaya lebih sering lagi mengadakan pertemuan tatap muka agar bisa menjalin interaksi dan hubungan yang lebih kompak lagi antar divisi maupun dengan pemimpin. Lalu untuk yang kedua mungkin kedepannya Manajer bisa lebih cepat lagi untuk merespon dan memberikan keputusan terhadap ide konten yang ingin kami liput, meskipun kami semakin lama sudah mengetahui bagaimana proses pemilahan ide konten yang baik”.*



TRANSKRIP WAWANCARA

Data Narasumber

Nama lengkap : Catalina Septiani

Jabatan : Reporter *Event*

Tanggal Wawancara : 22 Juni 2024

Daftar Pertanyaan Wawancara

Penulis : *“Apakah arus komunikasi organisasi antara pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik?”*

Catalina : *“Sebagai seorang pemimpin, beliau sudah cukup baik dalam mengkomunikasi tugas yang harus kami kerjakan. Beliau selalu memberikan tugas melalui grup dan terbuka dengan saran dan pendapat sih. Beliau juga sangat mengutamakan adanya hubungan baik yang terjalin didalam organisasi, sehingga beliau selalu memberikan tugas tanpa adanya tekanan atau paksaan. Namun, beliau tetap ada sisi tegasnya juga”*

Penulis : *“Apakah gaya komunikasi penting dalam mengkoordinasikan para karyawan terutama divisi Reporter?”*

Catalina : *“jika dilihat dari pentingnya gaya komunikasi tentu menurut saya sangat penting, karena sebagai seorang pemimpin harus mengetahui gaya komunikasi apa yang cocok untuk diterapkan kepada sesama rekan kerjanya maupun anggota timnya. Terutama untuk profesi Reporter. Ketika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya*

komunikasi yang tepat bagi para reporter, maka akan membantu dalam meningkatkan produktifitas, efisiensi, dan kerjasama tim yang baik. Selain itu, dengan gaya komunikasi yang tepat akan sangat membantu Manajer untuk mengkoordinasi tim Reporter tentang tugas, tujuan, dan tanggung jawab kami akan deadline konten yang sudah ditentukan. Terlebih lagi kan sebagai seorang Reporter kami memang banyak ditugaskan dilapangan dengan lokasi liputan yang berbeda-beda. Dengan gaya komunikasi ya tentu sangat penting untuk meminimalisir adanya miskomunikasi dalam kerja kami selama dilapangan”.

Penulis : “Dari beberapa jenis gaya komunikasi diatas, gaya komunikasi apa yang sejauh ini diterapkan oleh Manajer AboutTNG dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk memproduksi konten berita?”

Catalina : “Kalau menurut saya sih mungkin yang Equalitarian Style ya, karena saya melihat Manajer sebagai pemimpin banyak membuka kesempatan bagi saya sebagai bawahannya untuk saling bertukar pikiran, ide, dan juga pendapat. Selain itu, beliau juga sering kearah berdiskusi dibandingkan langsung memberikan perintah kepada saya. Jadi komunikasi yang terjadi antara kami anggota divisi dengan pemimpinnya tidak satu arah tapi ada dua arah, karena beliau dapat menyampaikan pendapatnya kepada kami dan saya sebagai bawahannya juga diperbolehkan untuk menyampaikan pendapat saya. Disisi lain beliau juga menerapkan Relinquishing Style juga, karena sebagai atasan beliau pasti punya hak untuk memerintah bawahannya agar kami dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, beberapa kali beliau sedikit sulit

dihubungi saat kami sedang membutuhkan pendapat mengenai kelayakan dari konten yang ingin kami liput”.

Penulis : *“Apakah faktor-faktor seperti kondisi fisik, peran, konteks histori, dan kronologi, Bahasa, hubungan, dan kendala turut mempengaruhi gaya komunikasi Manajer?”*

Catalina : *“Menurut saya mungkin yang pertama faktor dari peran ya salah satunya, karena beliau kan sebagai seorang pemimpin kami walaupun beliau sangat terbuka untuk diskusi, tetapi beliau juga tetap ada sisi tegas dan disiplin sebagaimana seorang pemimpin seharusnya. Beliau menetapkan hal ini agar para Reporter tetap memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang harus dikerjakan. Misalnya ketika ada deadline kami sebagai Reporter harus mengumpulkan hasil liputan kami. Selain itu, ada juga pengaruh dari kondisi fisik, ketika beliau sedang sakit menjadi sedikit sulit untuk dihubungi saja sih. Dan mungkin ada faktor dari hubungan juga ya tentunya. Beliau tidak otoriter dan sangat mengutamakan hubungan baik antar anggota tim. Jadi memang beliau tidak ingin beranggapan bahwa kami hanya sekedar bawahannya, tetapi beliau menganggap kami sebagai rekan kerja”.*

Penulis : *“Apakah Manajer menerapkan Gaya Komunikasi yang sama pada Divisi yang berbeda?”*

Catalina : *“Kalau menurut yang saya lihat dan rasakan, beliau menerapkan gaya komunikasi yang sama tanpa adanya perlakuan khusus terhadap salah satu pihak sih”.*

Penulis : *“Apakah sejauh ini gaya komunikasi Manajer memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan?”*

Catalina : *“Tentu saja sih, karena dengan gaya komunikasi beliau yang sangat terbuka dan juga tidak hanya memerintah membuat motivasi saya sebagai salah satu karyawannya meningkat. Dimana saya jadi merasakan ada rasa nyaman dalam bekerja tanpa merasakan adanya pressure atau desakan yang kuat dari pemimpin saya. Ketika kami didesak terlalu besar itu tentu dapat membuat stress dan tertekan ya dalam bekerja. Namun, disini Manajer saya telah menerapkan gaya komunikasi yang baik tanpa adanya tekanan dari beliau. Jadi, tanpa disadari saya akhirnya merasa sangat termotivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan”.*

Penulis : *“Seperti apa contoh bukti divisi Reporter termotivasi?”*

Catalina : *“Sejauh ini dari cara-cara yang diterapkan oleh Mas Richard sangat membuat saya lebih semangat lagi untuk bekerja, karena memang beliau mampu membuat lingkungan kerja menjadi nyaman. Untuk bukti nyatanya bahwa saya termotivasi salah satunya sih saya sudah bisa membuat konten yang sesuai dengan yang diinginkan dan mampu menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu.”*

Penulis : *“Bagaimana cara Manajer dalam meningkatkan motivasi karyawan?”*

Catalina : *“Salah satu cara yang diterapkan oleh beliau adalah terbuka untuk berdiskusi dan bertukar pikiran. Selain itu, beliau juga bersedia untuk memberikan saran yang membangun bagi saya serta lebih sering untuk memberikan kritik tanpa emosi. Mungkin diluar sana*

banyak ketika karyawan melakukan kesalahan dikritik dengan marah-marah, tetapi Manajer kami ini justru sebaliknya. Beliau tidak pernah mengkritik kesalahan kami dengan emosi, beliau lebih sering mengkritik namun disertai dengan solusi dan sarannya. Disisi lain pun saya tetap ada rasa respect dengan cara kritik beliau. Sejauh ini beliau juga memotivasi kami dengan memberi masukan atas apa yang sudah kami kerjakan. Selain itu juga beliau selalu mensponsori biaya kami selama liputan seperti uang bensin dan uang liputan selalu diberikan. Ada juga hal kecil lainnya seperti ucapan terimakasih dan pujian atas pencapaian kami dalam membuat konten juga turut membuat saya termotivasi, karena merasa hasil kerja saya sangat dihargai”.

Penulis : *“Apakah sejauh ini Manajer menerapkan pemberian rewards kepada karyawan?”*

Catalina : *“ Oh kalau rewards tentu ya diberikan. Ketika sedang ada rapat pertemuan beliau mentraktir makan dan memberikan bonus saat kami sudah mencapai target konten ataupun ketika sedang ada liputan event. Ada juga hal kecil lainnya seperti ucapan terimakasih dan pujian atas pencapaian kami dalam membuat konten juga turut menjadi sebuah bentuk rewards sih untuk saya, karena mungkin tidak semua atasan dapat membangun hubungan yang sebaik itu sehingga kami sebagai Reporter juga merasa hasil kerja kami sangat dihargai”.*

Penulis : *“Hambatan apa saja yang dihadapi oleh Manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?”*

Catalina : *“Kalau untuk hambatan mungkin karena jarang ada pertemuan rapat secara tatap muka dengan Manajer kami tentu membuat interaksi kami dengan beliau menjadi terbatas. Hampir semua ranah penugasan kami mulai dari pemberian tugas hingga penyerahan hasil liputan lebih banyak diberikan secara online melalui grup Whatsapp”.*

Penulis : *”Apa Solusi/saran yang diberikan Manajer untuk meningkatkan motivasi karyawan?”*

Catalina : *“Solusi dan saran dari saya mungkin untuk kedepannya bisa lebih sering diadakan pertemuan tatap muka secara rutin untuk meningkatkan chemistry dan keterikatan yang lebih baik lagi antar divisi. Menurut saya jika pertemuan terlalu banyak dilakukan secara online, tidak akan cukup untuk membangun hubungan antar tim yang lebih solid lagi. Kalau secara offline bisa semakin meningkatkan adanya rasa saling memiliki dan terasa lebih nyata”.*

TRANSKRIP WAWANCARA

Data Narasumber

Nama lengkap : Michelle Maria Anjanette

Jabatan : Reporter Kisah Inspiratif

Tanggal Wawancara : 23 Juni 2024

Daftar Pertanyaan Wawancara

Penulis : *“Apakah arus komunikasi organisasi antara pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik?”*

Michelle : *“Menurut yang saya rasakan, sejauh ini beliau selalu mau ada komunikasi yang baik sih antara kita bawahan dengan pemimpinnya. Beliau selalu rajin dan sangat terarah ketika memberikan tugas melalui grup, sehingga kita juga ngerti apa yang seharusnya kami kerjakan. Selain itu, kami juga boleh memberikan kritik dan saran mengenai konten-konten yang harus kami liput. Dengan begitu kami juga merasa enjoy sih waktu kerja”*

Penulis : *“Apakah gaya komunikasi penting dalam mengkoordinasikan para karyawan terutama divisi Reporter?”*

Michelle : *“Menurut saya gaya komunikasi memang penting sekali dalam mengkoordinasikan saya yang masuk dalam divisi Reporter di AboutTNG, karena untuk menjalankan sebuah perintah dan pekerjaan apalagi dalam konteks sebagai Reporter yang banyak melakukan tugas dilapangan untuk meliput berbagai tipe konten*

berita yang berbeda seperti konten kisah, kuliner, event dan hardnews tentunya dengan lokasi yang berbeda-beda. Maka dari itu, gaya komunikasi sangat penting untuk memberikan arahan dan konten seperti apa yang dibutuhkan, lalu untuk menyampaikan mengenai cara memperoleh data yang dibutuhkan, serta bagaimana pengemasan konten yang diinginkan selama proses editing. Ketika seorang pemimpin tidak dapat menerapkan gaya komunikasi yang baik, maka akan menghasilkan output yang kurang baik juga. Oleh karena itu, penting sekali bagi pemimpin untuk bisa menerapkan gaya komunikasi yang baik, karena gaya komunikasi yang berkualitas akan berimbas juga pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan bawahannya”.

Penulis : *“Dari beberapa jenis gaya komunikasi diatas, gaya komunikasi apa yang sejauh ini diterapkan oleh Manajer AboutTNG dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk memproduksi konten berita?”*

Michelle : *“Kalau menurut saya ada beberapa jenis gaya komunikasi yang diterapkan oleh beliau. Pertama, Equalitaruan Style itu karena memang sejauh ini beliau selalu menerapkan komunikasi dua arah. Dimana beliau memberikan kesempatan bagi kita bawahannya untuk bias memberikan saran, atau mencari sendiri ide konten yang bagus untuk diliput lalu nanti akan didiskusikan bersama ide-ide yang kami berikan. Kedua, beliau juga menerapkan Structuring Style karena selama beliau memberikan tugas selalu membuatkan list konten apa saja yang harus diambil.”*

Penulis : *“Apakah faktor-faktor seperti kondisi fisik, peran, konteks histori, dan kronologi, Bahasa, hubungan, dan kendala turut mempengaruhi gaya komunikasi Manajer?”*

Michelle : *“Untuk faktor-faktor sih tentu cukup berpengaruh. Misalnya seperti kondisi fisik, ketika beliau sedang sakit biasanya akan lebih sulit untuk dihubungi. Karena beliau selalu mengutamakan kondisi sehat terlebih dahulu baru kembali bekerja. Faktor yang kedua mungkin dari sisi faktor peran juga cukup berpengaruh. Seperti pemimpin pada umumnya, beliau sering menghubungi kami untuk memberikan perintah mengenai apa yang harus kami liput. Selain itu, beliau juga sangat dipengaruhi oleh faktor hubungan. Beliau sangat mengutamakan hubungan baik dengan bawahannya, hal ini dapat terlihat ketika beliau sangat terbuka dengan masukan dan tidak ingin membuat bawahannya tertekan”.*

Penulis : *“Apakah Manajer menerapkan Gaya Komunikasi yang sama pada Divisi yang berbeda?”*

Michelle : *“Sejauh ini saya tidak merasakan adanya perbedaan. Semua divisi diperlakukan sama, karena memang kami juga berada dalam satu lingkup yang sama dan selalu diberikan penugasan melalui grup yang sama juga”.*

Penulis : *“Apakah sejauh ini gaya komunikasi Manajer memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan?”*

Michelle : *“Tentu cukup memberikan pengaruh ya. Apalagi beliau yang selalu mengutamakan suara dari karyawan, membuat motivasi saya cukup*

meningkat karena saya merasa sangat dihargai dan merasa nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan.”

Penulis : *“Seperti apa contoh bukti divisi Reporter termotivasi?”*

Michelle : *“Bukti konkret bahwa saya termotivasi bisa dilihat dari munculnya ide-ide baru yang pernah saya ajukan kepada beliau dan ternyata ide saya disetujui. Berbagai ide ini dapat direalisasikan menjadi sebuah warna baru dalam konten-konten yang diproduksi oleh AboutTNG sehingga tidak monoton seperti itu saja. Selain itu, saya lebih semangat dalam melakukan liputan dan dapat menyelesaikannya sesuai dengan deadline yang sudah ditentukan.”*

Penulis : *“Bagaimana cara Manajer dalam meningkatkan motivasi karyawan?”*

Michelle : *“Sejauh ini, menurut yang saya lihat Manajer di AboutTNG sangat memberikan ruang bagi kami untuk bisa mengeksplor ide-ide tanpa harus selalu mengikuti apa yang diberikan oleh Manajer saja. Apalagi saya merupakan orang yang suka untuk mengeksplor hal baru juga. Manajer juga meningkatkan motivasi kita dengan memberikan rewards, seperti sponsor biaya liputan seperti uang bensin dan makan. Dan selama liputan saya menjadi sangat menikmati proses tersebut, karena kami bisa mencoba makanan sana sini tanpa keluar uang dan dapat menambah relasi dengan banyak orang.”*

Penulis : *“Apakah sejauh ini Manajer menerapkan pemberian rewards kepada karyawan?”*

Michelle : *“Selain itu, beliau juga memberikan rewards berupa uang bonus atas hasil kerja kita. Tentunya hal ini cukup membuat motivasi kita*

semakin meningkat dan merasa nyaman berada dilingkungan kerja. Jadi menurut saya memang motivasi itu sangat penting ya dilingkungan kerja dan Manajer kami sudah dapat dikatakan berhasil untuk memotivasi para bawahannya”

Penulis : *“Hambatan apa saja yang dihadapi oleh Manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?”*

Michelle : *“Sejauh ini hambatan yang saya rasakan mungkin adalah jarang ada pertemuan langsung dan semua penugasan diberikan lewat grup WhatsApp saja. Ini membuat komunikasi dan interaksi kami dengan atasan atau dengan rekan kerja menjadi sangat terbatas sih.”*

Penulis : *“Apa Solusi/saran yang diberikan Manajer untuk meningkatkan motivasi karyawan?”*

Michelle : *“Untuk solusi dan saran dari saya mungkin saya berharap semoga kedepannya bisa lebih sering diadakan rapat maupun pertemuan secara langsung supaya dapat terjalin hubungan yang lebih solid lagi dan semakin mengenal satu dengan yang lain”.*



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Kreativitas Membangkitkan Inovasi

No : 046/II/FSH/VI/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data Skripsi

Yth.

Bapak Richard Sukitha Minanto, S.DS
Manajer AboutTNG
di tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kewajiban bagi mahasiswa semester akhir untuk menyelesaikan skripsi di Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Buddhi Dharma, dengan ini kami mengajukan permohonan izin untuk pengambilan data skripsi di AboutTNG bagi mahasiswa kami di bawah ini:

Nama : Carolina Sherly Agata
NIM : 20200400005
Semester : VIII (8)
Judul Skripsi : Analisis Gaya Komunikasi Manajer dalam Meningkatkan Motivasi Divisi Reporter @AboutTNG

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama Bapak kami mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 24 Juni 2024

Hormat kami,


Fakultas
Tia Nurapriyanti, S.Sos., M.IKom
Kaprodil Ilmu Komunikasi

Tembusan:
1. Arsip



SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Richard Sukhita Mintanto, S.Ds.
Jabatan : Manajer Operasional AboutTNG

Menerangkan bahwa mahasiswa Program S1 Ilmu Komunikasi Universitas Buddhi Dharma di bawah ini,

Nama : Carolina Sherly Agata
NIM : 20200400005
Jurusan : Ilmu Komunikasi (*Mass Media*)

Telah selesai melaksanakan penelitian pada AboutTNG dengan judul “Analisis Gaya Komunikasi Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Divisi Reporter @AboutTNG”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 11 Juli 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Richard".

Richard Sukhita Mintanto, S.Ds.
Manajer Operasional AboutTNG

LEMBAR KESEDIAAN WAWANCARA INFORMAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, informan penelitian “Analisis Gaya Komunikasi Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Divisi Reporter @AboutTNG”

Nama : Richard Sukitha Minanto

Alamat : Cipondoh, Kota Tangerang

Pekerjaan : Manajer AboutTNG

Usia : 30 tahun

dengan ini menyatakan bersedia untuk diwawancarai selama proses penelitian hingga selesai, tanpa ada syarat-syarat tertentu yang memberatkan, baik dari saya sebagai pihak yang diwawancarai maupun dari pihak peneliti yang mewawancarai. Saya bersedia diwawancarai atas dasar keikhlasan untuk membantu peneliti di dalam menyelesaikan studinya di Universitas Buddhi Dharma.

Demikian lembar kesediaan ini saya isi dan tanda tangani untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 26 Juni 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Yang menyatakan



Tia Nurapriyanti, S.Sos.I., M.IKom
S.Ds.



Richard Sukitha Minanto,

LEMBAR KESEDIAAN WAWANCARA INFORMAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, informan penelitian “Analisis Gaya Komunikasi Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Divisi Reporter @AboutTNG”

Nama : Owen Prodhitus

Alamat : Jln melati raya 1 no 110 Rt 03 Rw 02 Tanah Tinggi, Tangerang

Pekerjaan : Reporter Kuliner AboutTNG

Usia : 22 tahun

dengan ini menyatakan bersedia untuk diwawancarai selama proses penelitian hingga selesai, tanpa ada syarat-syarat tertentu yang memberatkan, baik dari saya sebagai pihak yang diwawancarai maupun dari pihak peneliti yang mewawancarai. Saya bersedia diwawancarai atas dasar keikhlasan untuk membantu peneliti di dalam menyelesaikan studinya di Universitas Buddhi Dharma.

Demikian lembar kesediaan ini saya isi dan tanda tangani untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 26 Juni 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Yang menyatakan



Tia Nuraprianti, S.Sos.I., M.IKom



Owen Prodhitus

LEMBAR KESEDIAAN WAWANCARA INFORMAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, informan penelitian “Analisis Gaya Komunikasi Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Divisi Reporter @AboutTNG ”

Nama : Michelle Maria Anjanette
Alamat : Cluster Taman Puspa Citra Raya, Kabupaten Tangerang
Pekerjaan : Reporter Kisah Inspiratif AboutTNG
Usia : 22 tahun

dengan ini menyatakan bersedia untuk diwawancarai selama proses penelitian hingga selesai, tanpa ada syarat-syarat tertentu yang memberatkan, baik dari saya sebagai pihak yang diwawancarai maupun dari pihak peneliti yang mewawancarai. Saya bersedia diwawancarai atas dasar keikhlasan untuk membantu peneliti di dalam menyelesaikan studinya di Universitas Buddhi Dharma.

Demikian lembar kesediaan ini saya isi dan tanda tangani untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 26 Juni 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Yang menyatakan



Tia Nurapriyanti, S.Sos.I., M.IKom



Michelle Maria Anjanette

LEMBAR KESEDIAAN WAWANCARA INFORMAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, informan penelitian “Analisis Gaya Komunikasi Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Divisi Reporter @AboutTNG”

Nama : Dony Septian Rapu Amabarita

Alamat : Perumahan Poris Indah, Cipondoh, Kota Tangerang

Pekerjaan : Reporter *Hardnews* AboutTNG

Usia : 24 tahun

dengan ini menyatakan bersedia untuk diwawancarai selama proses penelitian hingga selesai, tanpa ada syarat-syarat tertentu yang memberatkan, baik dari saya sebagai pihak yang diwawancarai maupun dari pihak peneliti yang mewawancarai. Saya bersedia diwawancarai atas dasar keikhlasan untuk membantu peneliti di dalam menyelesaikan studinya di Universitas Buddhi Dharma.

Demikian lembar kesediaan ini saya isi dan tanda tangani untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 26 Juni 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Yang menyatakan



Tia Nurapriyanti, S.Sos.I., M.IKom



Dony Septian Rapu Amabarita

LEMBAR KESEDIAAN WAWANCARA INFORMAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, informan penelitian “Analisis Gaya Komunikasi Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Divisi Reporter @AboutTNG”

Nama : Catalina Septiani

Alamat : Villa Melati Mas, Tangerang Selatan

Pekerjaan : Reporter *Event* AboutTNG

Usia : 22 tahun

dengan ini menyatakan bersedia untuk diwawancarai selama proses penelitian hingga selesai, tanpa ada syarat-syarat tertentu yang memberatkan, baik dari saya sebagai pihak yang diwawancarai maupun dari pihak peneliti yang mewawancarai. Saya bersedia diwawancarai atas dasar keikhlasan untuk membantu peneliti di dalam menyelesaikan studinya di Universitas Buddhi Dharma.

Demikian lembar kesediaan ini saya isi dan tanda tangani untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 26 Juni 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Yang menyatakan



Tia Nurapriyanti, S.Sos.I., M.IKom



Catalina Septiani



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Kreativitas Membangkitkan Inovasi

September 06, 2024

Editor Explanation:

Dears CAROLINA SHERLY AGATA,

Thank you for your trusts in our services.

Based on the text assessment on the submitted paper below:

Student ID : 20200400005
Major : Ilmu Komunikasi
Title : ANALISIS GAYA KOMUNIKASI MANAJER DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN PADA DIVISI
REPORTER @AboutTNG.
Type : Thesis

Turnitin Suggests the similarity among your article with the articles in application are listed below:

Word Count : 23048
Character Count : 151703
Similarity Index : 21%
Internet Source : 21%
Publication : 8%
Student Paper : 8%
Exclude quotes : Off
Exclude bibliography : Off
Exclude matches : Off

This report provides results of literature similarity assessment, if the results show unusually high percentage of similarity according to our institution's standard your supervisor(s) or ethic committee may re-examine your literature.

Thank you for your attention and cooperation.

Sincerely,

Frendy Dodo Chang, S.Kom

Faculty of Social Sciences and Humanities

Buddhi Dharma University (UBD)



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang

021 5517853 / 021 5586822 admin@buddhidharma.ac.id

KARTU BIMBINGAN TA/SKRIPSI

NIM 20200400005
Nama Mahasiswa : CAROLINA SHERLY AGATA
Fakultas : Sosial dan Humaniora
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Jenjang : Strata Satu
Tahun Akademik/Semester : 2024/2025 Ganjil
Dosen Pembimbing : Galuh Kusuma Hapsari, S.Si., M.IKom
Judul Skripsi : ANALISIS GAYA KOMUNIKASI MANAJER DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN PADA DIVISI
REPORTER ABOUTTNG

Tanggal	Catatan	Paraf
2024-04-03	Diskusi topik penelitian, narasumber, kerangka pemikiran	
2024-05-02	Diskusi latar belakang masalah, bagaimana menarasikan kalimat	
2024-05-21	Revisi bab 1 dan diskusi kerangka berpikir	
2024-05-27	Bab II, mendiskusikan Kajian Penelitian Terdahulu	
2024-05-30	Bab II, mendiskusikan Kajian Penelitian Terdahulu (Jurnal)	
2024-06-03	Bab II, mendiskusikan Kajian Penelitian Terdahulu (Skripsi)	
2024-06-06	Bab II, mendiskusikan Kajian Penelitian Terdahulu (Tesis)	
2024-06-11	Bab II, mendiskusikan pemilihan kajian teori	
2024-06-17	Bimbingan online Revisi Bab II	
2024-06-19	Pengajuan Bab III	
2024-06-24	Revisi Bab III	
2024-06-26	revisi Bab 3.. pengajuan Bab 4	
2024-07-01	revisi Bab 4. Narasi dan kutipan wawancara.	
2024-07-09	Revisi Bab 4. pengajuan Bab 5	
2024-07-10	Revisi Bab 4 dan 5	
2024-07-11	Bimbingan online.Revisi Bab 4 dan Bab 5. mengecek syarat sidang.	

Mengetahui

Tangerang, 05 September 2024

Ketua Program Studi



Tia Nurapriyanti, S.Sos., M.IKom

Pembimbing



Galuh Kusuma Hapsari, S.Si., M.IKom