

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
SURAT KABAR HALUAN RIAU PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)
Pada Fakultas Ilmu Komunikasi
Universitas Islam Riau

TETY DIANTI

NPM : 149110223
PROGRAM STUDI : ILMU KOMUNIKASI
KONSENTRASI : MEDIA MASSA

**FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU
2019**

PERSEMBAHAN

Sujud syukur saya persembahkan kepada-Mu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depan, dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk, Ayahanda dan Ibunda. Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir, hingga saya sudah sebesar ini, dan terima kasih juga atas limpahan doa yang tak berkesudahan. Serta segala hal yang telah di lakukan, semua adalah yang terbaik.

Terima kasih selanjutnya untuk kakak-kakak dan adik saya yang luar biasa, dalam memberi dukungan dan doa yang tanpa henti. Kalian adalah tempat saya berlari ketika saya merasa tidak ada yang memahami di luar rumah.

Ucapan terima kasih ini saya persembahkan juga untuk Bapak Deddy Purnomo Retno, ST., MT, Ibu Harmiyati, ST., M.Si dan Bapak Hendra Gunawan, ST., M.Eng selaku dosen Teknik yang telah memberikan dukungan dan saran baik dalam segi moril dan materil.

Dan special terima kasih untuk sahabat kecil saya Melisa Efendi S.E yang telah sangat membantu saya dalam menyelesaikan Skripsi ini. Kemudian yang istimewa Pebri Putra Zaimi S.E yang juga turut membantu dalam menyusun skripsi ini saya ucapkan banyak terimakasih.

Untuk semua pihak yang saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

Saya menyadari bahwa hasil karya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi saya harap isinya tetap memberi manfaat sebagai ilmu dan pengetahuan bagi para pembacanya.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul **“Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru”** Penulisan usulan penelitian ini merupakan syarat untuk menyusun Skripsi pada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Riau. Dalam menyelesaikan usulan penelitian ini, peneliti mendapat banyak bimbingan, aragan, motivasi dan doa dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini juga penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada semu pihak yang telah memberikan dorongan dan semangat pada penulis baik moril maupun materil guna menyelesaikan Usulan Penelitian ini, antara lain:

1. Dr. Abdul Aziz, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Riau.
2. Cutra Aslinda, M.I.Kom. selaku pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam meluangkan waktu, pikiran, tenaga demi kesempurnaan penelitian ini.
3. Eko Hero, M.Soc.,Sc,. Selaku pembimbing II yang selalu membantu saya dalam penelitian ini.
4. Terimakasih kepada Bapak Harry Setiawan, M.I.Kom, yang selalu membantu saya dalam menyempurnakan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dan bisa di pergunakan dalam

proses penyusunan usulan penelitian ini dan bapak/ibu senegap staf dan pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Riau.

6. Pimpinan Perusahaan PT. Media Haluan Mandiri beserta jajarannya yang telah membantu dalam proses penyusunan usulan penelitian ini.
7. Sangat Istimewa dan Spesial Trima Kasih kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta Abdul Aziz S.H dan Syamsiah Havidar. Yang telah memberikan Kasih Sayang, Doa, Cinta, Nasehat, Dukungan baik dalam bentuk moril maupun materil.
8. Trimakasih kepada Kakakku Zizka Cintana, Rahma Daniati dan adikku Ilham Muara Perdana dan kedua keponakanku Queenzha, Queenzhi serta Keluarga Besar yang selalu memberikan Doa, masukan serta saran, semangat dan dukungannya serta materil.
9. Kepada teman seperjuanganku Antik Sridewi, Yuli Yati Lubis, Fitria Ningsih, Ratnawati S.I.Kom, Desi Opita Lestari S.I.Kom, yang selalu memberikan masukan dan semangatnya.
10. Kepada sahabatku Melisa Efendi S.E, DJ.Yanna Joanna, Pebri Putra Zaimi S.E, Oshi Avila S.P, Makhrini S.Pd, Putria Murni S.Kom, Amelisa, Putry Wulandari S.Sos, Ipan Kiting dan Teguh, Terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu.

Pekanbaru, 13 Desember 2019

Tety Dianti

DAFTAR ISI

Judul (<i>Cover</i>)	
Persetujuan Tim Pembimbing	
Persetujuan Tim Penguji Skripsi	
Berita Acara Ujian Komprehensif Skripsi	
Lembar Pengesahan	
Halaman Persembahan	
Halaman Motto	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
Daftar Tabel	
Abstrak	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Fokus Penelitian	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori	
1. Motivasi	12
2. Teori Motivasi Kerja	16
3. Fungsi Motivasi Kerja	22
4. Tujuan Motivasi Kerja	23
5. Manfaat Motivasi Kerja	23
6. Kendala-kendala Motivasi Kerja	24
7. Jenis-jenis Motivasi Kerja	25
8. Berbagai Cara Memotivasi Karyawan	28
9. Bentuk Motivasi Kerja	28
10. Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru	30
B. Defenisi Operasional	33
C. Penelitian Terdahulu yang Relevan	34
D. Kerangka Pemikiran	37
E. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel	39
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
D. Sumber Data	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Uji Validitas dan Realibilitas Data	41
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... 43
B. Hasil Penelitian 48

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 67
B. Saran 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Kayawan Pada Surat Kabar Haluan Riau	5
Tabel 1.2 Prestasi Surat Kabar Haluan Riau	6
Tabel 1.3 Jumlah Data Oplah Surat Kabar Haluan Riau	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Pendidikan Responden	49
Tabel 4.3 Uji Validitas	50
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Output	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mencapai Hasil yang Lebih Baik	54
Tabel 4.7 Bangga Bekerja Diperusahaan	54
Tabel 4.8 Perstasi Sangat Dihargai	55
Tabel 4.9 Atasan Memuji.....	56
Tabel 4.10 Dihargai Saat Berhasil	57
Tabel 4.11 Ide/Usul/Saran.....	57
Tabel 4.12 Diberi Keleluasaan dan Wewenang	58
Tabel 4.13 Pemberian Tugas atau Wewenang	59
Tabel 4.14 Tugas dan Tanggung Jawab.....	60
Tabel 4.15 Puas Dengan Gaji.....	61
Tabel 4.16 Gaji yang Diterima Sesuai Kinerja	61
Tabel 4.17 Gaji yang Sesuai Dengan UMK.....	61

Tabel 4.18 Situasi Dan Kondisi Kerja	62
Tabel 4.19 Bangga Di Perusahaan	63
Tabel 4.20 Adanya Supervisor	64
Tabel 4.21 Rekapitulasi Mengenai Motivasi Kerja.....	65



DAFTAR GAMBAR

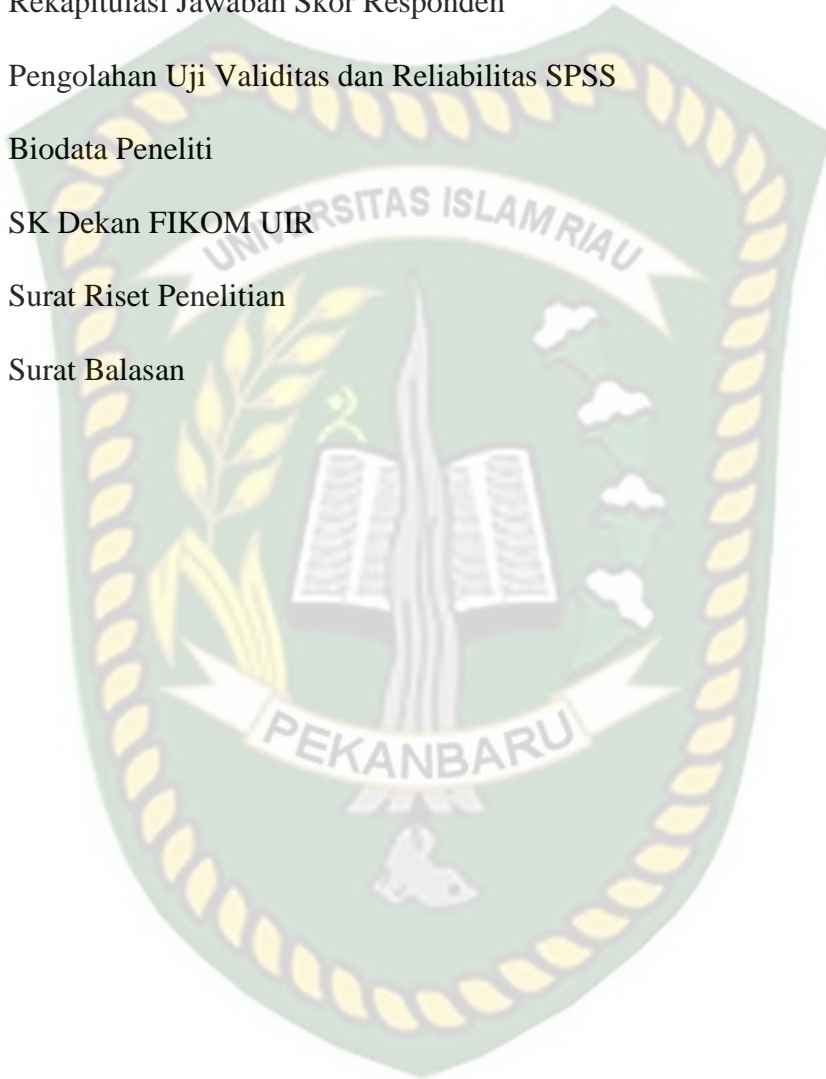
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 37



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

1. Dokumentasi Foto saat Penelitian
2. Kuesioner
3. Rekapitulasi Jawaban Skor Responden
4. Pengolahan Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS
5. Biodata Peneliti
6. SK Dekan FIKOM UIR
7. Surat Riset Penelitian
8. Surat Balasan



ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA SURAT KABAR HALUAN RIAU PEKANBARU

TETY DIANTI
149110223

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau. Untuk melengkapi penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Jenis penelitian ini adalah deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Dari jawaban responden dijadikan variable penelitian dan dilakukan analisis berupa deskriptif. Dan untuk menentukan sampel yang diambil digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru dalam kategori baik.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Karyawan*

ABSTRACT

EMPLOYEE MOTIVATION ANALYSIS OF EMPLOYEE RIAU PEKANBARU NEWS

**TETY DIANTI
149110223**

This study aims to determine how the work motivation of employees in the Haluan Riau Newspaper. To complete this study, the authors use data types and sources, namely primary data and secondary data. This type of research is descriptive, which is a method of examining the status of a group of people, an object, a condition, a system of thought or a class of events in the present. While the data collection techniques use are interviews, observation, documentation and questionnaires. From the answers of respondents used as research variables and analysed in the form of descriptive. And to determine the samples the sampling technique is a purposive sampling technique purposive sampling. The result of this study indicate that employee motivation in the Haluan Riau Pekanbaru Newspaper is in the good category.

Keywords: Work Motivation, Employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor di atas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2007:213), definisi motivasi adalah “proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Selanjutnya Sedarmayanti (2009: 233) mengatakan bahwa; “motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk kebutuhan individual”.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:97) memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melakukan upaya substansial guna menunjang tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat terlihat melalui kepuasan kerja dan kinerja yang dihasilkan.

Seperti dalam 4 bukunya Winardi (2001 : 2) dengan judul “ Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen “ bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat terlihat dari kepuasan kerja dan kinerja yang dihasilkan.

Dengan diberikannya motivasi kerja dari pimpinan perusahaan, diharapkan seluruh anggota dalam perusahaan tersebut dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan bertujuan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah gaji. Pemberian gaji merupakan kewajiban perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memerlukan dorongan agar lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipengaruhi oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/instrinsik pegawai itu sendiri, Herzberg (dalam Miftah Thoha, 2009 : 231). Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah hubungan kerja antar manusia dalam organisasi, seperti hubungan dengan sesama teman kerja bawahan dengan bawahan).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan institusi maupun individu. Dengan kata lain apabila termotivasi maka kinerja akan baik dan komitmen terhadap organisasi juga akan baik tetapi sebaliknya jika motivasi kurang maka kinerja akan kurang dan komitmen terhadap organisasi pun sudah tentu akan menurun.

Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan diberikannya motivasi kerja dari pimpinan perusahaan, diharapkan seluruh anggota dalam perusahaan tersebut dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan bertujuan untuk mencapai standart yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah komunikasi antara atasan dan bawahan dan sesama rekan kerja.

Komunikasi merupakan hal yang penting yang harus dilakukan didalam sebuah organisasi perusahaan. Karena dengan adanya komunikasi yang baik,

maka tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu komunikasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Komunikasi antar pribadi tentunya juga dapat dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan selama bekerja, sebab menurut Robins (2008:295) mengemukakan bahwa “komunikasi membantu dalam memotivasi karyawan dengan memperjelas kepada karyawan apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik pekerjaan mereka, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar kinerjanya”.

Surat kabar merupakan media cetak yang dibutuhkan oleh masyarakat, dimana surat kabar mempunyai arti yang sangat penting bagi masyarakat dalam memperoleh suatu informasi atau berita yang akurat dan lengkap. Khususnya bagi kalangan dunia usaha di Riau, tanpa informasi yang lengkap, rutin, jelas, dan akurat, rasanya akan sulit mengambil suatu keputusan dalam menjalankan akan usahanya.

Haluan Riau Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang surat kabar. Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan pers yang bergerak dibidang media cetak dan online yang berdiri sejak tahun 2000 di Kota Pekanbaru yang diterbitkan oleh PT. Media Haluan Mandiri. Seiring dengan perkembangan zaman yang dibarengi oleh perkembangan dari berbagai aspek seperti aspek ekonomi, teknologi maupun bisnis yang pesat, perusahaan harus mampu bertahan, beradaptasi dan bersaing secara ketat dengan para kompetitor agar dapat terus melangkah dari berbagai tantangan dan permasalahan bisnis yang ada dengan terus melakukan perbaikan, penyempurnaan dan memiliki terobosan-terobosan baru serta perusahaan harus tetap memusatkan

perhatian kepada pelanggannya. Berikut data jumlah karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau tahun 2018 :

Tabel 1.1

Data jumlah karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru tahun 2018

No	Jabatan/karir	Jumlah Karyawan
1.	Komisaris	1
2.	Pimpinan	5
3.	Redaktur	5
4.	Reporter	4
5.	Keuangan	4
6.	Sirkulasi	2
7.	Iklan	2
8.	HRD/Umum	2
9.	Produksi dan design	5
10.	Cetak	1
11.	Website/IT	3
12.	Security	1

Sumber : Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat bagian-bagian jabatan pada Surat Kabar Haluan Riau. Dimana saling berkaitan satu sama lain. Dari awal berdiri hingga sekarang Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru masih mampu berdiri dimana pesatnya era digital yang terjadi saat ini. Namun Surat Kabar Haluan Riau masih mampu berprestasi dikancah nasional. Adapun penghargaan yang didapat yaitu

Tabel 1.2

Prestasi Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru

Tahun	Jenis Prestasi
2016	Haluan Riau terpilih sebagai Koran yang mmiliki segi kebahasaan paling bagus, Haluan Riau menggunakan kaidah Bahasa Indonesia yang baik, dimana penghargaan diberikan oleh Kepala Balai Bahasa Provinsi Riau, Umar Solikhun.

2016	Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru Raih Humas Polri Award. Apresiasi yang diterima tersebut terkait pemberitaan di lingkup Kepolisian. Di mana, Haluan Riau dinilai sebagai media yang concern dalam menyajikan informasi kepada masyarakat pembaca. Khususnya pemberitaan yang berkaitan dengan permasalahan hukum. Dalam hal ini, Haluan Riau selalu menyajikan pemberitaan yang berimbang.
------	--

Sumber : Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat dalam 2 tahun terakhir Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru masih mampu berprestasi dan bersaing dengan kompetitor yang bergerak dibidang yang sama. Mengingat pada saat ini adalah era digital yang menjamur. Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru masih mampu berdiri selama 18 tahun terakhir. Berikut data oplah pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru tahun 2019 :

Table 1.3
Jumlah data oplah pada Surat Kabar Haluan Pekanbaru

Bulan	Jumlah Oplah
Januari	330.000
Februari	330.000
Maret	315.000
April	300.500
Mei	300.450
Juni	300.100

Sumber : Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru

Dari data diatas dapat terlihat penurunan jumlah oplah surat kabar yang diproduksi menurun di beberapa bulan terakhir, pada bulan juni terjadi penurunan yang signifikan. Pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru setiap harinya

mencetak surat kabar max 15.000 per hari, dalam sebulan mereka hanya mencetak sebanyak 22 hari, diluar hari sabtu dan minggu.

Dari hasil prasurvei peneliti melihat motivasi karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan faktor intrinsik berupa: 1. Prestasi, pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru setiap karyawan yang berprestasi di berikan *reward* berupa sertifikat, piagam, dan kenaikan gaji dan lain sebagainya. 2. Pengakuan, pengakuan yang di maksud ialah jika karyawan berprestasi maka pimpinan Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru selalu memberikan ucapan terimakasih maupun rasa bangga terhadap karyawannya yang berprestasi sehingga karyawan merasa di hargai kerja kerasnya sehingga meningkatkan motivasinya dalam bekerja. 3. Pekerjaan itu sendiri, setiap karyawan di Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru di pekerjakan sesuai dengan bidangnya masing masing. 4. Tanggung jawab, setiap karyawan di Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru diberikan kepercayaan secara mandiri oleh pimpinannya terhadap pekerjaannya. 5. Kemajuan, pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru setiap karyawan di bidang tertentu yang berprestasi di berikan promosi jabatan.

Sedangkan di lihat dari faktor ekstrinsik: 1. Gaji, pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru, gaji di berikan sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru. selainitu di berikan tunjangan serta Jamsostek sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan bersemangat dalam bekerja. 2. Kondisi kerja, Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru menyediakan fasilitas yang nyaman dalam bekerja untuk para karyawannya berupa pendingin ruangan, kursi dan meja yang memadai, toilet yang bersih, lahan parkir yang aman. Sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. 3. Peraturan dan kebijakan

perusahaan, maksudnya disini yaitu perusahaan memberikan peraturan dan kebijaksanaan guna merangsang motivasi karyawan seperti sanki bagi yang terlambat. 4. Hubungan sesama rekan kerja, pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru hubungan kerja di ciptakan dengan rasa kekeluargaan sehingga karyawan merasa nyaman satu sama lain dan terhindar dari konflik. 5. Hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara atasan dan bawahan pada Surat KabarHaluan Riau Pekanbaru berjalan cukup dekat dikarnakan atasan tidak membedakan mana bawahan dan mana atasan. Atasan selalu berbaur dengan bawahannya sebagai contoh atasan terkadang ikut makan siang dengan karyawannya, terkadang juga di adakan *Family getring*.

Kinerja karyawan Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru sudah baik hal itu terlihat dari setiap harinya koran selalu terbit hal ini menunjukkan efektifitas karyawan selalu terjaga namun yang menjadi kendala yaitu masih adanya karyawan yang terlambat datang ke kantor, serta masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang masalah diatas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait membahas masalah dengan judul :“**Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru**”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru
3. Kebijakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru.

C. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu :

1. Secara teoritis



Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan studi dalam rangka mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru.

2. Secara praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber bahan masukan bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi di Universitas Islam Riau mengenai motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian.
- b. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ilmu komunikasi pada program studi ilmu komunikasi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

Manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Di dalam kelompok ataupun organisasi, selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari atasan dan bawahannya.

Komunikasi yang terlibat antara kedua belah pihak (atasan dan bawahan) harus ada *two ways communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Komunikasi merupakan hal yang penting yang harus dilakukan didalam sebuah organisasi perusahaan. Karena dengan adanya komunikasi yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu komunikasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Komunikasi antar pribadi tentunya juga dapat dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan selama bekerja, sebab menurut Robins (2008:295) mengemukakan bahwa “komunikasi membantu dalam memotivasi karyawan dengan memperjelas kepada karyawan apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik pekerjaan mereka, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar kinerjanya”.

Komunikasi antara sesama karyawan ataupun atasan ke bawahan dan sebaliknya, atau sesama atasan yang menjalin komunikasi dalam organisasi dengan interaksi yang baik dalam mendiskusikan sebuah masalah ataupun dalam penyebaran informasi akan menciptakan suatu keuntungan tersendiri bagi setiap individu. Karena jika dilihat pada sebuah organisasi, yang paling banyak melakukan kegiatan komunikasi adalah karyawan yang berada di jabatan yang sama dan memiliki kerjasama dalam menjalankan pekerjaan mereka. Seperti, akan termotivasi untuk mengerjakan tugas mereka dengan baik dan saling bekerjasama. Kemudian ketika semua karyawan bersatu dalam pola pikir yang terbentuk dari aktivitas komunikasi, maka setiap karyawan akan memiliki rasa saling percaya, dukungan, dan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan kerja mereka.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku pada pelaksanaan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi kerja antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja dengan baik dan

mempertahankan umpan balik. Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, juga mempunyai beberapa harapan, hasrat, cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi dari tempat mereka bekerja. Hal ini didasarkan pada asumsi individu mempunyai kesadaran bervariasi, tujuan yang kompleks dan perasaan bersaing, sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar mengarah pada tujuan dan individu memberikan reaksi, penilaian, serta perasaan terhadap hasil kerjanya.

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 114), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Malayu Hasibuan (2008:92), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2004) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian definsi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Ada pula pendapat yang menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienerji, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subyektif macam apa terdapat di dalam organisme yang bersangkutan, sewaktu segala hal yang dikemukakan berlangsung. Jones (1955 : 14) dalam Winardi (2001 : 4) dalam bukunya " Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen "

Menurut Guuzali Saydam dalam ananda Amelia (2005:325), motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku. Drs. Wahjosumidjo dalam bukunya Kepemimpinan dan Motivasi menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi di dalam diri seseorang.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri

manusia yang mempengaruhi tingkah laku individu yang dasari oleh kebutuhan yang harus di capai sesuai dengan tujuan individu tersebut.

2. Teori Motivasi Kerja

Teori dua faktor (*two-factor theory*) juga disebut teori motivasi *higiene* (*motivation-hygiene theory*) di kemukakan oleh seorang psikolog bernama Federick Herzberg dengan keyakinan bahwa hubungan seseorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan, Herzberg menyelidiki pertanyaan tersebut , “apa yang diinginkan individu dari pekerjaan-pekerjaan mereka ?” ia meminta individu untuk mendeskripsikan, secara ditel situasi-situasi dimana mereka luar biasa merasa baik atau buruk dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Respons-respons ini kemudian ditabulasikan atau dikategorikan.

Dari respons-respons yang dikategorikan, Herzberg menyimpulkan bahwa jawaban-jawaban yang diberi oleh individu ketika mereka merasa baik dengan pekerjaan-pekerjaan mereka berada secara signifikan dari jawaban-jawaban yang di berikan ketika mereka merasa buruk. Karakteristik-karakteristik tertentu cenderung terus menerus berhubungan dengan kepuasan kerja dan karakteristik-karakteristik lain dengan ketidak puasan kerja. faktor-faktor intrinsik, seperti kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian tampaknya berhubungan dengan kepuasan kerja. responden yang merasa baik dengan pekerjaan mereka cenderung menghubungkan faktor-faktor ini dengan diri mereka sendiri. Namun, responden-responden yang tidak puas cenderung menyebutkan faktor-faktor

ekstrinsik seperti pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi-kondisi kerja.

a. Faktor intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. Prestasi

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu: a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain b) Surat penghargaan c) Memberi hadiah berupa uang tunai d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai e) Memberikan kenaikan gaji promosi

3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tanggung jawab

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Kemajuan

Merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

- b. Faktor Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160), yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialahberikut:

1. Gaji

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasidikasian itu.

2. Kondisi kerja

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Hezberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui kosentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

3. Peraturan dan kebijakan perusahaan

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

4. Hubungan antar pribadi

Menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni: a. Technical skill (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat. b. Human skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan. c. Conceptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

5. Supervisi

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Analisis perspektif kebutuhan mengenai teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan David McClelland, teori dua factor dari Frederick Herzberg.

Persamaan antara teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan David McClelland, teori dua factor dari Frederick Herzberg: adanya kesamaan factor. Pada teori Maslow menyebutkan adanya tingkatan kebutuhan yaitu fisik, keamanan, Sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Pada teori McClelland ada 3 kebutuhan yaitu, kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi. Pada teori Herzberg ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu kesempatan untuk berprestasi, pengakuan dalam lingkungan pekerjaan (recognition), kesempatan untuk bertanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan mengembangkan diri.

Dari ketiga teori tersebut kita dapat menarik kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi sama. Sebagai contoh pada teori Maslow tingkat kebutuhan sosial, pada teori Herzberg terdapat faktor pengakuan dalam lingkungan pekerjaan, pada teori McClelland ada kebutuhan afiliasi.

3. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.

- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa :

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya.

5. Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan dorongan kebutuhan, semangat tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Model Sumber Daya manusia 16 Motivasi dirumuskan sebagai aktivitas individu untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun manfaat diadakannya motivasi kerja pegawai adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

(Hasibuan, 2003:146).

6. Kendala – kendala Motivasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tak jarang menemukan hambatan yang mampu menghambat pencapaian tujuan dari kegiatan tersebut. Begitu halnya dengan pelaksanaan motivasi kerja pegawai yang tidak selamanya berjalan sesuai dengan harapan atasannya. Hal ini disebabkan karena adanya kendala-kendala yang harus dihadapi. Kendala-kendala tersebut antara lain :

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat itu sulit, karena setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak. (Hasibuan, 2003 : 102).

7. Jenis – jenis Motivasi Kerja

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Dalam penulisan ini motivasi tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Menurut Danim (2004:17) motivasi yang dapat mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau menjauhi pekerjaan terdiri dari :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha untuk meningkatkan motif dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Jenis motivasi

ini antara lain : Imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggungjawabnya dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motif yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan merasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, takut dijauhi rekan kerjanya. Motivasi kerja yang berlebihan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan, personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serta takut dan serba terbatas gerakannya.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaan itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu karena memang individu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

Menurut Siagian (2003 : 294) faktor internal motivasi terdiri dari :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan

- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai meliputi persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Motivasi internal timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu memilih kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek. Sedangkan faktor eksternal yang tepat mempengaruhi motivasi terdiri dari :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

8. Berbagai Cara Memotivasi Karyawan

- a. Memotivasi dengan Besarnya Upah

Upah tidak sama dengan kompensasi, meskipun upah bagian dari kompensasi yang paling besar. Upah adalah pembayaran-pembayaran kepada pekerja yang dibayar lamanya jam kerja/hari kerja karyawan, beda

halnya dengan gaji, dimana gaji hanya dibayarkan kepada karyawan tetap perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian upah hanya diberikan apabila bekerja terus-menerus dalam jangka waktu tertentu.

b. Memotivasi dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, penglihatan dan pendengaran.

9. Bentuk Motivasi Kerja

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

- a. **Kompensasi Bentuk Uang** Salah satu bentuk yang paling diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Uang telah dihubungkan dengan naluri yang paling fundamental dan mungkin di antara naluri biologis yang lain. Makan bukan merupakan hal yang luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai stimulus yang mujarab.

- b. Pengarahan dan Pengendalian Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja.
- c. Penetapan Pola Kerja yang Efektif Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.
- d. Kebajikan Kebajikan dapat didefinisikan sebagai satu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan Bahagia.

10. Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru

Surat kabar merupakan media cetak yang dibutuhkan oleh masyarakat, dimana surat kabar mempunyai arti yang sangat penting bagi masyarakat dalam memperoleh suatu informasi atau berita yang akurat dan lengkap. Khususnya bagi kalangan dunia usaha di Riau, tanpa informasi yang lengkap, rutin, jelas, dan

akurat, rasanya akan sulit mengambil suatu keputusan dalam menjalankan akan usahanya.

Haluan Riau Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang surat kabar. Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan pers yang bergerak dibidang media cetak dan online yang berdiri sejak tahun 2000 di Kota Pekanbaru yang diterbitkan oleh PT. Media Haluan Mandiri. Seiring dengan perkembangan zaman yang dibarengi oleh perkembangan dari berbagai aspek seperti aspek ekonomi, teknologi maupun bisnis yang pesat, perusahaan harus mampu bertahan, beradaptasi dan bersaing secara ketat dengan para kompetitor agar dapat terus melangkah dari berbagai tantangan dan permasalahan bisnis yang ada dengan terus melakukan perbaikan, penyempurnaan dan memiliki terobosan-terobosan baru serta perusahaan harus tetap memusatkan perhatian kepada pelanggannya.

PT. Media Haluan Mandiri Pekanbaru, didirikan pada hari kamis tanggal 21 Agustus 2000 berdasarkan Akta Notaris No 20, Notaris Eddy Sumantri , SH di Pekanbaru. Perusahaan ini berkedudukan di Jln. Tuanku Tambusai No. 7 Pekanbaru. Modal awal pendirian perusahaan ini sebesar Rp. 10.000.000.000, (sepuluh miliar rupiah) terbagi atas 2000 (dua ribu) saham, masing-masing saham bernilai nominal sebesar Rp. 5.000.000, (lima juta rupiah). Dari modal dasar tersebut telah di tetapkan oleh para pendiri yaitu:

1. Tuan Haji Basrizal Koto sebanyak 165 (seratus enam puluh lima) saham, dengan nilai nominal atau sebesar Rp. 825.000.000,-

2. Tuan Tatang Istiawan Witjaksono sebanyak 45 (empat puluh lima) saham dengan nilai nominal sebesar Rp. 255.000.000,-
3. Nyonya Hajjah Murniati Basrizal sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, dengan nilai nominal sebesar Rp. 225.000.000,-
4. Tuan Eddy Zahar Koto, MBA sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, dengan nilai nominal sebesar Rp. 225.000.000,-

Sehingga seluruhnya berjumlah 300 (tiga ratus) saham dengan nilai nominal atau sebesar Rp. 1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta rupiah). Seratus persen dari nilai nominal setiap saham yang telah ditetapkan tersebut di atas, atau seluruhnya berjumlah Rp. 1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta rupiah) telah disetor penuh dengan uang tunai kepada perseroan oleh masingmasing pendiri pada saat penandatanganan akta pendirian ini. Saham-saham yang masih dalam simpanan akan dikeluarkan oleh perseoran menurut keperluan modal perseroan, dengan persetujuan rapat umum pemegang saham.

Dengan demikian maka Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru mempunyai visi dan misi yaitu :

a. Visi

Mengkomunikasikan persoalan-persoalan politik, sosial, ekonomi, hukum dan budaya kepada masyarakat Riau melalui bacaan yang sehat optimis dan tanpa prasangka. Membangun komunitas mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan dan martabat masyarakat dan rakyat Riau yang berbudaya.

Dan merupakan salah satu Media yang bisa menjadi pedoman bagi masyarakat untuk memajukan daerah Riau ke depan.

b. Misi

1. Menjadikan Haluan Riau sebagai media yang independen untuk semua kalangan
2. Menjadi nilai tambah untuk membangun masyarakat Riau yang cerdas
3. Menjadi media yang mengedepankan inspirasi masyarakat terhadap pemerintah
4. Menjadi satu-satunya media pedoman Riau kedepan
5. Menciptakan lapangan pekerjaan
6. Meningkatkan minat baca masyarakat
7. Membangun kemandirian masyarakat dan daerah

B. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2008:92), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Surat Kabar

Surat kabar merupakan media cetak yang dibutuhkan oleh masyarakat, dimana surat kabar mempunyai arti yang sangat penting bagi masyarakat dalam memperoleh suatu informasi atau berita yang akurat dan lengkap. Khususnya bagi kalangan dunia usaha di Riau, tanpa informasi yang lengkap, rutin, jelas, dan akurat, rasanya akan sulit mengambil suatu keputusan dalam menjalankan akan usahanya.

C. Penelitian Terdahulu yang relevan

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti mengenai Analisis motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Tabita Dian Oktaviani	2007	Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Harian Pagi Radar Jember	Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif. Tujuan dalam penelitian ini adalah menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset di lakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan maupun secara parsial antara variabel bebas (gaji pokok, tunjangan, dan bonus)

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
				terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) pada Harian Pagi Radar Jember.
2.	Elzi Syaiyid Hamidah Nayati Utami Muhammad Faisal Riza	2013	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS v 16 for windows. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga menghasilkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tetap yang dibuktikan dengan uji t untuk variabel gaya kepemimpinan direktif bahwa berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Untuk variabel gaya kepemimpinan suportif memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel bebas yang paling dominan diantara variabel bebas lainnya terhadap variabel tetap adalah variabel gaya kepemimpinan partisipatif.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
3.	Nurmayanti Ardiani	2016	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus : Surat Kabar Rakyat Merdeka)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif – asosiatif, korelasi pearson dan menggunakan metode analisis statistik deskriptif, metode regresi sederhana serta berganda. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan serta untuk mengetahui kondisi gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja karyawan. hasil penelitian ialah Gaya kepemimpinan dan komunikasi internal memberi pengaruh yang sangat kuat dan searah terhadap motivasi kerja karyawan, Komunikasi internal memberikan pengaruh yang sangat kuat dan searah terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang diatas, penulis menemukan beberapa hal persamaan dan perbedaaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu:

Persamaan

1. Persamaan peneliti dengan Tabita Dian Oktaviani yakni sama – sama mengenai motivasi kerja
2. Persamaan peneliti dengan Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza yakni sama – sama di Surat Kabar
3. Persamaan peneliti dengan Nurmayanti Ardiani yakni sama – sama mengenai motivasi kerja

Perbedaan

1. Perbedaan peneliti dengan Tabita Dian Oktaviani. Tabita Dian Oktaviani menggunakan metode deskriptif kuantitatif
2. Perbedaan peneliti dengan Syaiyid Hamidah, Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza. Syaiyid Hamidah, Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza menggunakan metode deskriptif kuantitatif
3. Perbedaan peneliti dengan Nurmayanti Ardiani. Nurmayanti Ardiani menggunakan banyak variabel

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka diatas, terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai motivasi kerja, maka dapat ditampilkan sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Kerangka pemikiran yang disajikan diatas menjelaskan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik.

E. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: **“Diduga motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru adalah Tinggi.”**



METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena metode ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dimana untuk menjelaskan fenomena secara lebih mendalam. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang menyajikan deskriptif, penelitian yang bertujuan untuk menganalisa sebuah fenomena sosial yang terjadi di masyarakat. Metode penelitian kualitatif pada penelitian ini berusaha memahami situasi, menafsirkan dan menggambarkan suatu peristiwa atau fenomena keadaan objek yang terjadi dimasyarakat, khususnya pada motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru.

B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru totalnya berjumlah 30 orang. Metode sampel yang akan digunakan adalah *Purposive Sampling*, yaitu metode penarikan sampel

dimana setiap responden yang dipilih oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu untuk menjawab kuesioner yang telah disediakan atau disiapkan oleh peneliti. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang/ responden pengambilan berdasarkan Teknik *Purposive Sampling*.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Pada Haluan Riau Pekanbaru yang terletak di Jln. Tuanku Tambusai No. 7 Pekanbaru.

2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2018 – 2019																														
		April				Mei-Juni				Juli				November				Des-Jan				Februari				Maret						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Persiapan dan Penyusunan UP			x	x	x	x	x																								
2	Bimbingan Revisi UP								x	x	x	x																				
3	Seminar UP												x																			
4	Revisi UP													x	x																	
5	Penelitian Lapangan																x	x	x	x												
6	Pengolahan Data dan Analisis Data																				x											
7	Konsultasi Bimbingan Skripsi																				x	x	x									
8	Ujian Skripsi																								x							
9	Revisi Dan Pengesahan Skripsi																									x	x					
10	Penggandaan serta Penyerahan Skripsi																															x

D. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang penulis kumpulkan secara langsung dari responden penulisan dalam bentuk pendapat/ persepsi karyawan Haluan Riau Pekanbaru.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah ada dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari tabel, struktur organisasi, gambaran umum instansi dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan Haluan Riau Pekanbaru dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.
2. Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan cara meminta dokumen yang dimiliki oleh Haluan Riau Pekanbaru.
3. Wawancara yang dilakukan kepada karyawan Haluan Riau Pekanbaru.
4. Angket yang disebarakan kepada seluruh karyawan yang diteliti oleh peneliti pada Surat Kabar Haluan Riau.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid

tidaknya suatu kuesioner. Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran.

Menurut Sugiarto dan Situnjuk (2006), uji reliabilitas (*reliability*) adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkapkan informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu.

Reabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Cara untuk mengukur reabilitas dengan cronbach alfa. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60. Dengan melihat nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ dianggap baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik (Sekaran, 2006: 182).

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Tinggi = Skor 5
- b. Jawaban Tinggi = Skor 4
- c. Jawaban Cukup Tinggi = Skor 3
- d. Jawaban Rendah = Skor 2

e. Jawaban Sangat Rendah = Skor 1



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru

Haluan Riau Pekanbaru yang diterbitkan PT. Media Haluan Mandiri bergerak dibidang penerbitan koran. Aktivitas perusahaan ini umumnya mencakup usaha-usaha menghadirkan koran, dalam hal ini harian pagi ketangan pembacanya. Perusahaan ini di dirikan pada hari Kamis tanggal 21 Agustus 2000 berdasarkan Akta Notaris No. 20 yang bernama Eddy Sumantri, SH di Pekanbaru.

Perusahaan ini berkedudukan di Jln. Tuanku Tambusai No. 7 Pekanbaru. Modal awal pendirian perusahaan ini sebesar Rp.10.000.000.000,- (Sepuluh milyar rupiah) terbagi atas 2000 (dua ribu) saham, masing-masing saham bernilai nominal sebesar Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah). Dari modal dasar tersebut telah ditempatkan oleh para pendiri yaitu:

- a. Tuan Haji Basrizal Koto sebanyak 165 (seratus enam lima) saham, atau sebesar 55%
- b. Tuan Tatang Istiawan Witjaksono sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, atau sebesar 15%
- c. Ny. Hajjah Mukhniarti Basrizal sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, atau sebesar 15%
- d. Tuan Eddy Zahar Koto, MBA sebanyak 45 (empat puluh lima) saham, atau sebesar 15%.

Sehingga seluruhnya berjumlah 300 (tiga ratus) saham dengan nilai nominal atau sebesar Rp.1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta rupiah). Seratus persen dari nilai nominal setiap saham yang telah ditempatkan tersebut di atas, atau seluruhnya berjumlah Rp.1.500.000.000,- (satu milyar lima ratus juta rupiah) telah di setor penuh dengan uang tunai kepada perseroan oleh masing-masing pendiri pada saat penandatanganan akta pendirian ini.

Seiring dengan berjalannya waktu, Harian Umum Riau Mandiri pun berubah nama menjadi Harian Umum Haluan Riau. Hal ini di sebabkan karena, terjadinya pembelian saham oleh Pimpinan Umum Riau Mandiri yaitu H. Basrizal Koto, terhadap perusahaan Sumbar Mandiri yang sebelumnya sudah sempat terdiam, sehingga H. Basrizal Koto memiliki tiga perusahaan yang sama-sama bergerak di bidang penjualan Koran yaitu:

- a. Sumbar Mandiri yang berubah menjadi Haluan.
- b. Riau Mandiri yang berubah menjadi Haluan Riau.
- c. Sejori Mandiri yang berubah menjadi Haluan Kepri.

Ketiga unit usaha dibidang media tersebut kemudian dijadikan satu dibawah manajemen baru yaitu Haluan Media Group.

4.2. Visi Dan Misi Haluan Riau Pekanbaru

a. Visi

Mengkomunikasikan persoalan-persoalan politik, sosial, ekonomi, hukum dan budaya kepada masyarakat Riau melalui bacaan yang sehat optimis dan tanpa prasangka. Membangun komunitas mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan dan martabat masyarakat dan rakyat Riau yang berbudaya. Dan merupakan salah satu Media yang bisa menjadi pedoman bagi masyarakat untuk memajukan daerah Riau ke depan.

b. Misi

- a. Menjadikan Haluan Riau sebagai media yang independen untuk semua kalangan
- b. Menjadi nilai tambah untuk membangun masyarakat Riau yang cerdas
- c. Menjadi media yang mengedepankan inspirasi masyarakat terhadap pemerintah
- d. Menjadi satu-satunya media pedoman Riau kedepan
- e. Menciptakan lapangan pekerjaan
- f. Meningkatkan minat baca masyarakat
- g. Membangun kemandirian masyarakat dan daerah

4.3. Tujuan Haluan Riau Pekanbaru

Menciptakan media lokal yang memiliki daya saing tinggi dengan pengelolaan yang efisien dan efektif di tengah euphoria penerbitan pers di Indonesia, khususnya di Riau.

4.4. Filosofi Harian Umum Haluan Riau

1. Membangun media independen yang berwawasan global paling besar di Riau
2. Melayani kepentingan perusahaan dan perorangan Riau secara timbale balik.
3. Membangun semangat kolegal dengan semua pelaku ekonomi di Riau.
4. Tidak mengenal kalah dan gagal.
5. Berfikir positif dan terus belajar.
6. Berjuang untuk maju bersama

4.5. Spesialisasi Kerja

Semua pekerjaan di Haluan Riau ditangani oleh orang yang ditugaskan khusus untuk mengelola suatu pekerjaan. Berikut spesialisasi kerja pada Haluan Riau:

1. Pemimpin Umum Tugas Pokoknya: Memimpin usaha dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan direktur utama Harian Umum Haluan Riau, sebagai penerbit Harian Umum Haluan Riau.

2. Pemimpin Redaksi Tugas Pokoknya: Mengelola isi redaksional secara bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Pemimpin Umum.
3. Pemimpin Perusahaan Tugas pokoknya: Membantu Pemimpin Umum/Wakil Pemimpin Umum mengembangkan usaha sekaligus pengendalian biaya dan penagihan yang paling tidak merugikan perusahaan.
4. Redaksi Tugas pokoknya: Membantu Pemimpin Redaksi, baik diminta atau tidak berkaitan dengan kinerja reporter, koresponden, grafis dan produksi serta pusdok/ litbang, baik yang masih pengelolaan SDM yang telah ditetapkan Direktur Umum Harian Umum Haluan Riau.
5. Bagian Keuangan Tugas pokoknya: Mengkoordinasikan kegiatan keuangan dan bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan.
6. Bagian Iklan dan Promosi Tugas Pokoknya: Mengkoordinasi kegiatan promosi, off-print maupun penagihan iklan/ pariwisata dan bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan/wakil pemimpin perusahaan.
7. Bagian Sirkulasi dan Distribusi Tugas pokoknya: Mengkoordinasikan koran dan penagihan dan penjualan koran. Bertanggung jawab kepada Pemimpin Umum/Pemimpin Perusahaan.
8. Bagian Cetak Tugasnya: Menyiapkan saran percetakan.
9. Security Tugasnya: Menjaga keamanan kantor baik yang di luar maupun yang di dalam.

10. Coordinator Iklan dan Promosi Dalam Kota maupun Luar Kota Tugasnya: Mencari iklan dengan mempromosi dari suatu perusahaan atau pribadi baik di dalam maupun di luar kota.
11. Coordinator Sirkulasi Tugasnya: Penyebaran Koran Di dalam dan Di luar kota.
12. Layout/TI Tugasnya: Menghimpun seluruh berita yang akan di cetak, dalam hal apapun.
13. Litbang/ Pusdok Tugasnya: Menghimpun data media, terutama media sendiri dan media lain. Dalam arti media lain adalah bank data.

B. Hasil Penelitian

Adapun data yang diolah dalam penelitian ini adalah data tentang motivasi karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 item. Setelah data didapatkan maka hasilnya disajikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	23	76.7
2.	Perempuan	7	23.3
Jumlah		30	100

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Dari tabel 4.1 diatas menjelaskan hasil keseluruhan jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang = 76,7 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang = 23,3 %. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 23 orang yakni 76,7% dari total keseluruhan 30 orang responden.

b. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Mgister S2	1	3.3
2.	Sarjana S1 /Sederajat	19	63.3
3	Diploma /Sederajat	2	6.7
4	SMA /Sederajat	8	26.7
	Jumlah	30	100

Tabel 4.2 Pendidikan Responden

Dari tabel 4.2 di atas menjelaskan hasil keseluruhan pendidikan responden, pendidikan responden Stata 2 sebanyak 1 orang = 3.3%, Strata 1 sebanyak 19 orang = 63.3%, sedangkan Diploma sebanyak 2 orang = 6.7% dan SMA sebanyak 8 orang = 26.7%. dengan total keseluruhan responden sebanyak 30 orang= 100%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manyoritas pendidikan responden dalam penelitian ini adalah Strata 1.

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran.

Tabel 4.3
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel =0,05 (30)	Keterangan
Motivasi Kerja Karyawan	Item 1	0,999	0,306	Valid
	Item 2	0,999	0,306	Valid
	Item 3	0,999	0,306	Valid
	Item 4	1,000	0,306	Valid
	Item 5	1,000	0,306	Valid
	Item 6	0,999	0,306	Valid
	Item 7	1,000	0,306	Valid
	Item 8	1,000	0,306	Valid
	Item 9	1,000	0,306	Valid
	Item 10	1,000	0,306	Valid
	Item 11	1,000	0,306	Valid
	Item 12	1,000	0,306	Valid
	Item 13	1,000	0,306	Valid
	Item 14	1,000	0,306	Valid
	Item 15	1,000	0,306	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2019

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dari tabel 4.3 Uji Validitas diketahui bahwa nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($=0,05$) adalah sebesar 0,306 (lihat r tabel Df = n-2) dan nilai yang diketahui dapat dibandingkan dengan nilai r_{hitung} . Nilai r_{hitung} pada pengujian ini terlihat pada kolom *Item-Total Statistic (Corrected Item-Total)*. Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. Com, Akt (2013:28).

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*. Batasan nilai uji reliabilitas adalah 0,70, artinya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,70

maka nilainya tidak konsisten Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. Com, Akt (2013:28). Nilai reliabilitas dalam uji ini ada pada kolom reliabilitas statistik (*Cronbach's Alpha*). Berikut ini telah disajikan tabel tentang hasil uji reliabilitas dari butiran pernyataan responden :

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	r tabel =0,05 (30)	Keterangan
Motivasi Kerja	Item 1	0,999	0,306	Reliabel
	Item 7	0,999	0,306	Reliabel
	Item 3	0,999	0,306	Reliabel
	Item 4	1,000	0,306	Reliabel
	Item 5	1,000	0,306	Reliabel
	Item 6	0,999	0,306	Reliabel
	Item 7	1,000	0,306	Reliabel
	Item 8	1,000	0,306	Reliabel
	Item 9	0,999	0,306	Reliabel
	Item 10	0,999	0,306	Reliabel
	Item 11	1,000	0,306	Reliabel
	Item 12	1,000	0,306	Reliabel
	Item 13	1,000	0,306	Reliabel
	Item 14	0,999	0,306	Reliabel
	Item 15	1,000	0,306	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel 4.4. Uji Reliabilitas diketahui bahwa 15 butir pertanyaan tentang variable kompetensi dapat dinyatakan reliabel dilihat dari *Cronbach's Alpha* karena jika nilai $\alpha > r_{\text{tabel}}$ bisa dikatakan reliabel atau konsisten, berikut ini output atau rincian SPSS untuk melihat dan mengetahui tingkat reliabilitas variabel strategi bauran pemasaran yang digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Output

Reliabilitas Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
1.000	15

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2019

Cronbach's Alpha	Kriteria	Interpretasi
1.000	Instrument reliabel jika nilai Alpha > 0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 Uji Reliabilitas Output diketahui bahwa nilai dari *alpha* diatas sebesar 0,70 sehingga dinyatakan reliabel atau konsisten karena nilai *alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} , $alpha > r_{tabel}$, nilai *alpha* lebih besar dari nilai 0,70 dinyatakan reliabel, Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. Com, Akt (2013:28).

3. Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru

a. Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kemampuan yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang diharapkan. Pencapaian target yang dilakukan akan menimbulkan dorongan tersendiri yang dapat memacu semangat karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Keadaan ini akan memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri dan bagi pihak perusahaan.

1.)Selalu berusaha mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	1	3,3
Tinggi	17	56,7
Cukup Tinggi	5	16,7
Rendah	7	23,3
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.6 Berusaha mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja

Dari tabel 4.6 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 7 orang = 23,3% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 5 orang = 16,7%, yang menjawab “T” 17 orang = 56,7% responden, yang menjawab “ST” 1 orang = 3,3%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden selalu berusaha mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja.

2.) Bangga bekerja di perusahaan karna menghargai apa yang telah di capai

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	20	66,7
Tinggi	7	23.3
Cukup Tinggi	3	10
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.7 Bangga bekerja di perusahaan

Dari tabel 4.7 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 3 orang = 10%, yang menjawab “T” 7 orang = 23,3% responden, yang menjawab “ST” 20 orang = 66,7%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden bangga bekerja di perusahaan karna menghargai apa yang telah di capai.

3.) Jika berprestasi maka prestasi tersebut sangat di hargai

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	1	3.3
Tinggi	26	86.7
Cukup Tinggi	3	10
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.8 Jika berprestasi maka prestasi tersebut sangat di hargai

Dari tabel 4.8 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 3 orang = 10%, yang menjawab “T” 26 orang = 86,7% responden, yang menjawab “ST” 1 orang = 3,3%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden Jika berprestasi maka prestasi tersebut sangat di hargai.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan suatu bentuk perhatian perusahaan terhadap jasa yang telah diberikan oleh karyawannya. Kebutuhan akan pengakuan prestasi sebagai wujud penghargaan, dapat menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan dan memotivasi untuk bekerja lebih baik.

1.) Atasan memuji apabila hasil kerja baik

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	1	3,3
Tinggi	23	76,7
Cukup Tinggi	5	16,7
Rendah	0	0
Sangat Rendah	1	3.3
Jumlah	30	100

Tabel 4.9 Atasan memuji apabila hasil kerja baik

Dari tabel 4.9 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 1 orang = 3,3% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 5 orang = 16,7%, yang menjawab “T” 23 orang = 76,7% responden, yang menjawab “ST” 1 orang = 3,3%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Atasan memuji apabila hasil kerja baik

2.) Merasa di hargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	17	56,7
Tinggi	12	40
Cukup Tinggi	1	3,3
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.10 Di hargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas

Dari tabel 4.10 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 1 orang = 3,3%, yang menjawab “T” 12 orang = 40% responden, yang menjawab “ST” 17 orang = 56,7%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden Merasa di hargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas.

3.) Ide/usul/saran selalu di perhatikan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	14	46,7
Tinggi	16	53,3
Cukup Tinggi	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.11 Ide/usul/saran selalu di perhatikan

Dari tabel 4.11 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 0 orang = 00,0%, yang menjawab “T” 16 orang = 53,3% responden, yang menjawab “ST” 14 orang = 46,7%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Ide/usul/saran selalu di perhatikan.

c. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang dapat membuat karyawan bekerja sesuai target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang selalu mempunyai rasa tanggung jawab adalah karyawan yang memiliki dedikasi yang baik terhadap perusahaan.

1.)Diberi keleluasaan dan wewenang tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan.

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	2	6,7
Tinggi	19	63,3
Cukup Tinggi	9	30
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0

Jumlah	30	100
--------	----	-----

Tabel 4.12 Diberi keleluasaan dan wewenang tersendiri dalam

bekerja

Dari tabel 4.12 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 9 orang = 30%, yang menjawab “T” 19 orang = 63,3% responden, yang menjawab “ST” 2 orang = 6,7%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa diberi keleluasaan dan wewenang tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan.

2.)Pemberian tugas dan atau wewenang dari atasan kepada bawahan telah berjalan dengan baik.

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	0	0
Tinggi	28	93,3
Cukup Tinggi	7	6,7
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.13 Pemberian tugas dan atau wewenang dari atasan kepada bawahan telah berjalan dengan baik

Dari tabel 4.13 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 2 orang = 6,7%, yang menjawab “T” 28 orang = 93,3% responden, yang menjawab “ST” 0 orang = 00,0%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pemberian tugas dan atau wewenang dari atasan kepada bawahan telah berjalan dengan baik.

3.) Tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	6	20
Tinggi	21	70
Cukup Tinggi	3	10
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.14 Tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan

Dari tabel 4.14 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 3 orang = 10%, yang menjawab “T” 21 orang = 70% responden, yang menjawab “ST” 6 orang = 20%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

d. Gaji

Gaji adalah kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara berkala dalam bentuk uang. Gaji terdiri dari gaji pokok dan tunjangan umum.

1.) Puas dengan gaji yang diterima

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	8	26,7

Tinggi	21	70
Cukup Tinggi	1	3,3
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.15 Puas dengan gaji yang diterima

Dari tabel 4.15 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 1 orang = 3,3%, yang menjawab “T” 21 orang = 70% responden, yang menjawab “ST” 8 orang = 63,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Puas dengan gaji yang diterima.

2.) Gaji yang di terima sesuai dengan kinerja

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	0	0
Tinggi	5	16,7
Cukup Tinggi	4	13,3
Rendah	21	70
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.16 Gaji yang di terima sesuai dengan kinerja

Dari tabel 4.16 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 21 orang = 70% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 4 orang = 13,3%, yang menjawab “T” 5 orang = 16,7% responden, yang menjawab “ST” 0 orang = 00,0%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Gaji yang di terima sesuai dengan kinerja.

3.) Gaji yang di terima sesuai UMK

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	0	0
Tinggi	29	96,7
Cukup Tinggi	1	3,3
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.17 Gaji yang di terima sesuai dengan UMK

Dari tabel 4.17 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 1 orang = 3,3%, yang menjawab “T” 29 orang = 96,7% responden, yang menjawab “ST” 0 orang = 00,0%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Gaji yang di terima sesuai dengan UMK.

e. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah suasana kerja dan perlengkapan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Kondisi kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik, membantu kelancaran operasional dan tercapainya tujuan perusahaan.

1.) Situasi dan kondisi kerja cukup baik dan nyaman

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	9	30
Tinggi	17	56,7
Cukup Tinggi	4	13,3
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.18 Situasi dan kondisi kerja cukup baik dan nyaman

Dari tabel 4.18 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 4 orang = 13,3%, yang menjawab “T” 17 orang = 56,7% responden, yang menjawab “ST” 9 orang = 30%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Situasi dan kondisi kerja cukup baik dan nyaman.

2.) Merasa bangga di perusahaan karena suasana kerja yang menyenangkan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	8	26,7
Tinggi	21	70
Cukup Tinggi	1	3,3
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.19 Bangga di perusahaan karena suasana kerja yang menyenangkan

Dari tabel 4.19 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “R” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 1 orang = 3,3%, yang menjawab “T” 21 orang = 70% responden, yang menjawab “ST” 8 orang = 26,7%. Hal ini dapat di

simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Merasa bangga di perusahaan karena suasana kerja yang menyenangkan.

3.) Adanya supervisor/pengawas mengganggu pekerjaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	1	3,3
Tinggi	25	83,3
Cukup Tinggi	3	10
Rendah	1	3,3
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel 4.20 Adanya supervisor/pengawas mengganggu pekerjaan

Dari tabel 4.20 diatas, menjelaskan hasil keseluruhan jumlah responden yang menjawab “SR” sebanyak 0 orang = 00,0% responden, yang menjab “R” sebanyak 1 orang = 3,3% responden, yang menjawab “CT” sebanyak 3 orang = 10%, yang menjawab “T” 25 orang = 83,3% responden, yang menjawab “ST” 1 orang = 3,3%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Adanya supervisor/pengawas mengganggu pekerjaan.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi mengenai motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru yaitu:

Tabel 4.21

Rekapitulasi Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru

No	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah Skor
		5	4	3	2	1	
1.	Prestasi	110	200	33	14	0	357
2.	Pengakuan	160	204	18	0	0	382
3.	Tanggung Jawab	40	272	42	0	0	354
4.	Gaji	40	220	18	42	0	320
5.	Kondisi Kerja	90	252	24	2	0	368
Jumlah							1781

Sumber : Data Olahan Penelitian

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat karyawan tentang motivasi pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru dapat dilihat jumlah akumulasi jawaban untuk indikator pengakuan mendapatkan jumlah yang tertinggi, dimana memperoleh jumlah sebesar 382. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.21 dibawah ini untuk indikator pengakuan dengan rincian sebagai berikut:

PERTANYAAN	ST	T	CT	R	SR
Atasan memuji apabila hasil kerja baik	1	23	5	0	1
Merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas	17	12	1	0	0
Ide/usul/saran selalu diperhatikan	14	16	0	0	0
Jumlah	32	51	6	0	1
382					

Sumber : Data Olahan Penelitian

Sedangkan akumulasi jawaban untuk indikator gaji mendapatkan jumlah terendah sebesar 320. Hal ini dapat terlihat dari rincian atau penjabaran untuk indikator gaji pada tabel 4.20 dibawah ini sebagai berikut:

PERTANYAAN	ST	T	CT	R	SR
Puas dengan gaji yang diterima	8	21	1	0	0
Gaji yang diterima sesuai kinerja	0	5	4	21	0
Gaji yang diterima sesuai UMK	0	29	1	0	0
Jumlah	8	55	6	21	0
			320		

Sumber: Data Olahan Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa akumulasi jawaban untuk indikator gaji adalah 320. Hal ini menunjukkan bahwa gaji tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena nilai dari 320 didapati dari hasil penjumlahan keseluruhan pernyataan dari ST, T, CT, R, dan SR.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru sudah tergolong baik. Namun karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru sangat termotivasi dengan adanya pengakuan baik itu dari atasan maupun sesama karyawan. karena dengan adanya pengakuan karyawan merasa sangat dihargai atas setiap kinerjanya. Sehingga meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. dan tentunya ini sangat berdampak baik bagi perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru maka dapat didapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor pengakuan kemudian diikuti dengan faktor kondisi kerja lalu diikuti oleh faktor prestasi lalu diikuti oleh faktor tanggung jawab serta yang terakhir faktor gaji yang mendapat rata-rata nilai paling sedikit. Hal ini dikarenakan setiap atasan selalu memuji hasil kerja karyawan serta ide dan usul dari karyawan selalu diperhatikan. Namun rata-rata karyawan tidak setuju jika gaji yang diterima sesuai dengan kinerja. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berat yang memakan waktu banyak sehingga karyawan merasa gaji belum sesuai dengan kinerja.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan gaji yang dirasa masih belum sesuai dengan kinerja.
2. Diharapkan bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti objek yang sama, dapat menggunakan metode penelitian lainnya untuk mengembangkan penelitian, sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Aceng. 2004, *Perss Relations Kiat Berhubungan dengan Media Masa*, Bandung: PT Remja Roasdakarya

Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Denim, sudarwan. 2004. *Motivasi Kepeminpinan & Efektifitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu S.P 2008. *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan ke-11 Jakarta: PT Bumi Aksara

Maslow, Abraham. 1970. *Motivation and Personality*. Edisi ke-2. New York: Harper & Row.

Notoatmodjo, soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rieneka Cipta

Rivai. 2004 *Penilaian prestasi kerja teori dan praktek*. Jakarta: PT Ganudra Pustaka Utama

Siagian, sondang P. 1998. *Mengembangkan Sumberdaya Manusia Di Indonesia*. Ganesa Bandung

Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Referensi Jurnal/Skripsi :

Tabita Dian Oktaviani, 2007. Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hariian Pagi Radar Jember.

Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers).

Nurmayanti Ardiani, 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi

Internal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan(Studi Kasus : Surat Kabar Rakyat Merdeka).