

## **POLA KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA ULU**

**Rizta Novianda<sup>1</sup>, H. Abdullah Karim<sup>2</sup>, Nurliah<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pola komunikasi antar pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Fokus penelitian ini adalah untuk meneliti Pola Komunikasi Y dan Pola Komunikasi Semua Saluran atau Bintang yang terjadi dalam suatu organisasi untuk meningkatkan motivasi pegawai.*

*Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Beralamat di Jalan Insinyur H. Juanda No.05, Air Putih, Samarinda Ulu, Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deksriptif yakni menggambarkan, mencatat, menganalisis, serta menginterpretasikan. Dilakukan dengan penelitian observasi, wawancara dan dokumentasi dengan penentuan sampel dengan Teknik Purposive Sampling di mana peneliti menentukan informan dengan pertimbangan tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dengan model interaktif dari Mathew B.Miles, dan Michael Huberman 2007.*

*Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa Pola komunikasi yang di terapkan pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu yaitu Pola Komunikasi Y dan Pola Komunikasi Semua Saluran atau Bintang. Pola Komunikasi Y pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu mengalami kendala yakni pada proses pemberian tugas yang kurang merata sehingga pegawai merasa kecewa dan terdapat rasa saling iri antar pegawai. Sedangkan pada Pola Komunikasi Semua Saluran atau Bintang adalah pegawai yang sering melalaikan kewajibannya untuk mengerjakan tugas.*

**Kata Kunci :** *Pola Komunikasi, Motivasi, Pegawai.*

### ***Pendahuluan***

Suatu unsur penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja yakni pola komunikasi pada organisasi. Dimana pola komunikasi menjadi pengaruh dalam kesejahteraan antar pegawai di dalam organisasi. Begitupun pula pada pola komunikasi yang terjadi di aparaturnya pemerintah yang menjadi bagian penting demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap pegawai turut bertanggung jawab atas

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.  
Email : riztavian@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing 1 Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing 2 Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

tugas nya masing mulai dari pimpinan hingga pegawai yang tingkatannya paling rendah.

Pola komunikasi yang tidak baik dapat menjadikan kondisi di lingkungan kerja pun menjadi kurang baik. Pola komunikasi efektif sangatlah berperan vital dalam suasana kerja yang sehat. Pada saat terdapat masalah dalam suatu organisasi maka harus secepatnya diselesaikan karena bila terdapat unsur-unsur konflik, baik vertical maupun horizontal dan dibiarkan berlarut-larut, maka hal tersebut akan sangat berpotensi mengganggu stabilitas iklim kerja, maka dari itu tak hanya pemimpin, peran setiap pegawai sangat diperlukan untuk mengatasi dan mengantisipasi segala hal yang mungkin dapat terjadi dalam sebuah organisasi.

Hal ini pun sangat berpengaruh pada pola komunikasi kerja yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sering terdapat pola komunikasi yang kurang baik mengakibatkan kurangnya motivasi atau semangat kerja. Pemberian motivasi pada teman sejawat atau antar pegawai pun sangat diperlukan. Maka dari itu jika pola komunikasi kurang efektif pada suatu organisasi serta faktor lingkungan yang kurang mendukung maka kegiatan pertukaran informasi pun menjadi kurang efektif pula.

Pertukaran informasi yang kurang efektif pada suatu organisasi mengakibatkan kinerja dalam suatu organisasi menjadi menurun. Berkaca dari data hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan kota Samarinda bahwa Kecamatan Samarinda Ulu menempati urutan paling rendah diantara 10 Kecamatan yang ada di Kota Samarinda.

Yang terjadi pada Kecamatan Samarinda Ulu bahwa proses komunikasi yang tidak lancar atau tidak berjalan semestinya. Dalam pengamatan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat kendala yakni camat di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu dalam pembagian tugas yang diberikan kepada pegawai yakni kurang merata, selain itu proses komunikasi seperti penyampaian tugas mengalami keterhambatan. Maka dari itu masalah tersebut berakibat pada menurunnya kinerja beberapa pegawai. Hal ini berakibat efektifitas kerja pegawai yang berkurang antara lain terlambat atau bahkan tidak masuk kerja, tidak absen pagi maupun pulang bahkan beberapa pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya. Peran pemimpin disini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi para pegawai. Jika melihat dari teori komunikasi organisasi yang dijelaskan pada teori motivator oleh Herzberg bahwa pemimpin harus memperhatikan bagaimana faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada pegawainya. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka sebagai pegawai pada Kecamatan Samarinda Ulu, karena motivasi antar pegawai sangat diperlukan guna meningkatkan efektifitas kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

### ***Rumusan Masalah***

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas disini adalah Bagaimana pola komunikasi antar pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu?

### ***Tujuan Penelitian***

Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pola komunikasi antar pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

### ***Manfaat Penelitian***

Penulis mengharapkan dari penelitian ini sendiri dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat yang antara lain:

1. Secara Teoritis  
Diharapkan hasil penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan Ilmu Komunikasi pada khususnya.
2. Secara Praktis  
Diharapkan bahwa hasil penelitian dapat memberikan sumbangan penelitian bagi para pembaca dan pimpinan organisasi dalam memecahkan persoalan yang terdapat dalam organisasi.

### **Kerangka Dasar Teori**

#### ***Teori SMCR***

Teori yang peneliti gunakan adalah dari David K. Berlo dalam Mulyana (2005:150) , yang di kemukakan pada tahun 1960. Teori ini dikenal dengan model SMCR, kepanjangan dari *Source* (sumber), *Message* (pesan), *Channel* (saluran), dan *Receiver* (penerima). Sumber adalah pihak yang menciptakan pesan, baik seseorang ataupun suatu kelompok. Pesan adalah terjemahan gagasan ke dalam kode simbolik, seperti bahasa atau isyarat, saluran adalah medium yang membawa pesan dan penerima adalah orang yang menjadi sasaran komunikasi.

#### ***Teori Motivator***

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (2010:232) dalam Mashmuh dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu ”motivasi”. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

Kelompok faktor kedua adalah ”iklim baik” dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor ”iklim baik” tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor ”motivasi”.

### ***Komunikasi***

Untuk memahami pengertian komunikasi sehingga dapat dilancarkan secara efektif, para peminat komunikasi sering kali mengutip paradigma yang dikemukakan oleh Harold Laswell dalam karyanya, *The Structure and Function of Communication in Society*. Laswell mengatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah menjawab pertanyaan sebagai berikut:

*Who says What In Which Channel To Whom With What Effect ?*

Paradigma Laswell di atas menunjukkan bahwa komunikasi meliputi lima unsur sebagai jawaban dari pertanyaan yang diajukan itu, yakni:

1. Komunikator (*communicator, source, sender*)
2. Pesan (*message*)
3. Media (*channel, media*)
4. Komunikan (*communican, communicate, receiver, recipient*)
5. Efek (*effect, impact, media*)

### ***Pola Komunikasi***

Menurut Djamarah (2004:1) pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Tubbs dan Moss (2001:26) mengatakan bahwa pola komunikasi atau hubungan itu dapat diciptakan oleh komplementaris atau simetri. Dalam hubungan komplementer, satu bentuk perilaku akan diikuti oleh lawannya. Contohnya perilaku dominan dari satu partisipan mendatangkan perilaku tunduk dan lainnya. Dalam simetri, tingkatan sejauh mana orang berinteraksi atas dasar kesamaan. Dominasi bertemu dengan dominasi, atau kepatuhan dengan kepatuhan.

### ***Pola Aliran Informasi dalam Komunikasi***

1. Pola Lingkaran
2. Pola Roda
3. Pola Y
4. Pola Rantai
5. Pola Semua Saluran

### ***Pola Komunikasi menurut Joseph A. Devito***

1. Komunikasi dengan Diri Sendiri
2. Komunikasi Antarpribadi
3. Komunikasi Kelompok
4. Komunikasi Massa

### ***Komunikasi Organisasi***

Joseph A. Devito dalam Masmuh (2010:6) mendefinisikan *komunikasi organisasi* merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi baik di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi pada organisasi. Isinya berupa cara-cara kerja di dalam

organisasi, produktifitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi: memo, kebijakan, pernyataan jumpa pers, dan surat-surat resmi. Komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara social. Orientasinya tidak pada organisasinya sendiri, tetapi lebih pada anggotanya secara individual.

### ***Lingkaran Motivasi***

Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. Atau kalau menurut Fred Luthan dalam Thoha (2012:150) terdiri dari tiga unsur yakni kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goals*).

### ***Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi***

#### **Faktor Intern**

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

#### **Faktor Ekstern**

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional merupakan batasan konsep yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian. Adapun yang dimaksud dengan pola komunikasi adalah sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Dalam hal ini penulis menekankan pada pola aliran komunikasi organisasi. Adapun pola yang digunakan yakni pola komunikasi Y dan pola komunikasi semua saluran atau bintang pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu dalam memberikan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja. Definisi konsepsional dalam penelitian ini yaitu Pola Komunikasi antar Pegawai dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, yaitu suatu jenis penelitian yang berusaha memaparkan dan menggambarkan obyek yang diteliti berdasarkan realita.

### ***Fokus Penelitian***

Fokus penelitian dalam suatu kegiatan penelitian ilmiah gunanya untuk membatasi studi, sehingga dengan pembatasan studi tersebut akan memudahkan peneliti dalam pengolahan data yang kemudian akan dijadikan sebuah kesimpulan. Adapun pola komunikasi digunakan yang menunjang dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pola Y
2. Pola Semua Saluran atau Bintang

### ***Lokasi Penelitian***

Peneliti melakukan wawancara dan observasi langsung di bertempat di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, Jl. Insinyur H. Juanda No.05, Air Putih, Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

### ***Sumber dan Jenis Data***

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh melalui narasumber dengan melakukan Tanya Jawab secara langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan sebelumnya.
2. Data Sekunder  
Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi, diantaranya adalah dokumen-dokumen, laporan, buku-buku studi ilmiah serta beberapa referensi lain yang memiliki penulisan yang relevan dan objektif serta berimplikasi pada panduan untuk penyusunan skripsi.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

### ***Teknik Analisa Data***

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif deskriptif. Dalam menganalisis data penulis menggunakan analisis interaktif yang terdiri dari empat hal yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Pola Komunikasi Y***

Dalam hasil penelitian adalah hubungan antar pegawai cukup baik, begitupun hubungan camat dan kepala bagian ataupun kepala seksi. Selain itu proses komunikasi yang terjadi secara berurutan contohnya seperti jika suatu pegawai memiliki ide, ide tersebut disampaikan kepada atasannya terlebih dahulu. Pegawai tidak dapat langsung berkomunikasi dengan Camat dalam hal mengenai tugas, harus melalui atasannya terlebih dahulu karena ia bertanggung jawab dalam

hal tersebut, namun jika masalah itu tidak dapat diselesaikan maka Kepala Bagian lalu menyampaikannya kepada Camat. Dalam hal tersebut tentu proses komunikasi pun harus sesuai aturan dan tidak sembarangan dalam menyampaikan sesuatu kepada atasan.

Namun dengan diterapkannya proses komunikasi Pola Y pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, bahwa proses pengerjaan tugas menjadi terganggu dan kurang efisien dikarenakan jika terjadi suatu masalah yang membutuhkan Camat yang sering tidak ada di tempat. Aliran informasi yang terjadi pada setiap bidang pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu pun sama yaitu Kepala Bagian atau Kepala Seksi mendapatkan tugas dari Camat, lalu Kepala Bagian dan Kepala Seksi memberikan tugas kepada pegawai bawahannya.

Kendala yang terjadi dalam hal pemberian tugas yakni Camat yang memberikan tugas hanya kepada satu bidang saja yang seharusnya bidang lain dapat bekoordinasi mengenai tugas tersebut. Menurut salah satu pegawai yang diperlakukan kurang adil oleh Camat yakni pegawai merasa kurang dihargai atas kemampuannya dan menimbulkan rasa iri antar saling pegawai. Timbulnya rasa iri dan rasa kurang dihargai berpengaruh kepada motivasi seseorang sehingga semangat kerja jadi menurun.

### ***Pola Komunikasi Semua Saluran atau Bintang (dapat saling berkomunikasi)***

Camat bebas berkomunikasi dengan pegawainya, begitupun dengan pegawai yang lain dapat berkomunikasi dengan Camat. Salah satu cara Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yakni mengadakan kegiatan *Role Model* atau pegawai teladan bagi siapa saja pegawai yang memiliki kinerja yang baik selama setahun dan diselenggarakan pada akhir tahun dan apresiasi yang diberikan oleh Camat berupa bonus gaji dan bingkisan dan dengan adanya kegiatan *Role Model* tersebut diterima baik oleh para pegawai, dan para pegawai juga saling menunjukkan kinerja baik mereka untuk kegiatan tersebut.

Pada Kecamatan Samarinda Ulu setiap pegawainya mempunyai rasa kekeluargaan, contohnya yang dilakukan oleh Camat kepada pegawainya. Karena pada Kecamatan Samarinda Ulu mempunyai budaya kekeluargaan maka antar pegawai pun dapat saling berkomunikasi untuk memberikan motivasi jika terjadi suatu masalah internal kantor ataupun pribadi. Namun pada satu sisi terjadi kendala yaitu adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas karena sibuk berbicara dengan pegawai lain sehingga dalam pengerjaan tugas pun menjadi lambat dan tidak terselesaikan dengan cepat.

## **Pembahasan**

### ***Pola Komunikasi Y (pola komunikasi terstruktur)***

Dari hasil penelitian maka dapat dibahas yang terjadi pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu yakni para pegawai tidak dapat melakukan komunikasi kepada Camat secara langsung tanpa ada keperluan tertentu. Mereka harus berkomunikasi kepada atasannya terlebih dahulu jika ingin menyampaikan hal mengenai tugas atau masalah internal yang terjadi di dalam kantor. Para pegawai juga tidak dapat secara bebas melakukan interaksi terhadap Camat

dikerenakan prosedur tersebut. Keadaan tersebut juga berlaku sama terhadap kepala bagian ataupun kepala seksi. Mereka harus melakukan interaksi terhadap camat apabila itu sangat diperlukan. Sebelumnya mereka terlebih dahulu mendiskusikan kepada sesama kepala bagian atau kepala seksi mengenai masalah tersebut, apabila masalah tersebut tidak dapat terpecahkan maka kepala bagian akan mendiskusikan kepada sekertaris camat lalu kepada camat. Hal ini mengakibatkan terganggunya proses komunikasi yang terjadi. Dikarenakan prosedur tersebut, jika ada masalah pekerjaan yang melibatkan camat maka dari itu para pegawai harus menunggu keputusan camat. Selain itu dikarenakan camat adalah pejabat tertinggi di Kecamatan Samarinda Ulu maka camat sering tidak ada ditempat, sehingga memperlambat pekerjaan tersebut dan pengerjaan tugas tidak tepat waktu.

Mengenai alur pemberian tugas yang diberikan camat kepada bawahannya yakni dilakukan secara berurutan mulai dari camat memberikan kepada kepala bagian ataupun kepala seksi lalu diserahkan kepada pegawai pada bidang masing-masing. Namun terdapat kendala dalam pemberian tugas, yakni camat memberikan tugas yang tidak merata kepada pegawai. Pada masalah ini terjadi bahwa camat memberikan tugas kepada satu bidang saja yang seharusnya bidang lain dapat saling berkoordinasi mengenai tugas yang diberikan sehingga timbul rasa tidak dihargai atas kemampuan dimiliki dan rasa iri pada pegawai lain. Para pegawai yang diperlakukan tersebut mencoba untuk menceritakan kepada pegawai lain bagaimana penyelesaian masalah tersebut dan bagaimana menyikapinya, tetapi pada akhirnya mereka harus menerima apa yang sudah dilakukan oleh camat dengan masalah tersebut.

Pola Komunikasi yang terjadi di kantor Kecamatan Samarinda Ulu sudah sangat jelas sekali terlihat, yakni adalah Pola Y. Pola komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang khususnya dalam motivasi bekerja. Pola Komunikasi Y kurang efektif dalam meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja membuat keterbatasan komunikasi antar pegawai dan camat. Diterapkannya komunikasi pola Y mengakibatkan efektifitas kinerja para menjadi kurang bersemangat.

### ***Pola Komunikasi Bintang atau Semua Saluran***

Dalam proses terjadinya komunikasi, Kantor Kecamatan Samarinda Ulu menerapkan Pola Bintang atau Semua Saluran. Para pegawai dapat berkomunikasi secara bebas dengan setiap pegawai pada masing-masing bidang yang ada di dalam kantor maupun kepada pemimpin atau camat. Camat dapat bebas berinteraksi kepada pegawai mengenai pemberian tugas tanpa harus melalui kepala bagian terlebih dahulu. Selain itu dalam bentuk pemberian motivasi yang diberikan camat adalah dengan mengadakan kegiatan pegawai teladan atau *Role Model* bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik setiap setahun sekali dan penghargaan yang diberikan adalah pemberian bonus gaji. Mengenai kegiatan tersebut sangat disambut positif oleh pegawai lain, mereka mengatakan bahwa dengan adanya kegiatan tersebut mereka menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan antar pegawai pun saling berlomba-lomba untuk mendapatkan



gelar tersebut. Pola komunikasi Bintang atau Semua Saluran yang terjadi di dalam kantor Kecamatan Samarinda Ulu membuat para pegawai memiliki rasa kekeluargaan antar individu. Contohnya seperti camat yang memberikan perhatian lebih kepada pegawai yang sedang berulang tahun. Hal ini membuat pegawai merasa bahagia dan merasa dihargai, selain itu membuat motivasi kerja pun menjadi meningkat. Dalam segi negative yang terjadi pada Pola Semua Saluran atau Bintang dalam Kecamatan Samarinda Ulu yakni para pegawai yang diberi kebebasan dapat berinteraksi satu sama lain menyalah gunakan aturan tersebut. Contohnya seperti ketika pada jam kerja beberapa pegawai sibuk berbincang-bincang pada pegawai lain tanpa mengerjakan tugas sehingga penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Dari hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pola komunikasi yang di terapkan pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu yaitu Pola Komunikasi Y dan Pola Komunikasi Semua Saluran atau Bintang. Namun terdapat Pola Rantai dalam penerapan Pola Komunikasi Y di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Sedangkan dalam Pola Komunikasi semua saluran atau bintang terdapat Pola Lingkaran dalam penerapannya. Tetapi yang pola komunikasi yang diterapkan di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu yang lebih dominan adalah Pola Komunikasi Y dan Pola Komunikasi Semua Saluran atau Bintang.
2. Berdasarkan dengan hasil wawancara bahwa pada penerapan Pola Komunikasi di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu terdapat kendala yakni alur pemberian tugas yang kurang merata sehingga terdapat beberapa pegawai yang merasa kecewa sehingga motivasi kerja menjadi menurun. Dapat disimpulkan bahwa Pola Komunikasi Y yang diterapkan di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu kurang efektif.
3. Berdasarkan hasil wawancara pada Pola Komunikasi Semua Saluran atau Bintang diterapkan di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu bahwa sesuai dengan pada Pola Komunikasi Semua Saluran maka para pegawai dapat saling berkomunikasi secara bebas sehingga terdapat beberapa pegawai yang sering berbincang-bincang dengan pegawai lain dan lupa waktu dengan kewajibannya untuk mengerjakan tugas.

### ***Saran***

Setelah melalui beberapa macam penelitian, peneliti merasa perlu untuk memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat kepada semua pihak. Adapun saran-saran yang akan peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian bahwa terdapat kendala pada penerapan Pola Komunikasi di Kantor Kecamatan Samarinda Ulu yakni alur pemberian tugas yang kurang merata sehingga terdapat beberapa pegawai yang merasa kecewa sehingga motivasi kerja menjadi menurun. Oleh karena itu disarankan kepada

camat adalah sehendaknya camat mengadakan rapat untuk mengetahui keluhan dari pegawai sehingga dapat diambil solusi dengan cepat.

2. Sebagaimana dari hasil penelitian bahwa Pada pola komunikasi semua saluran atau bintang yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu mengalami kendala yakni terdapat pegawai yang sering mengobrol dengan pegawai yang lain pada jam kerja, sehingga pengerjaan tugas pun menjadi terbengkalai. Oleh karena itu disarankan kepada camat dan bidang kepegawaian untuk menegur lisan maupun surat kepada pegawai yang melanggar peraturan. Jika masih mengulangi pelanggaran itu akan diberikan sanksi administratif.

### ***Daftar Pustaka***

- Cangara, Hafied. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Djamarah, Bahri, Syaiful. 2004. *Pola Komunikasi Orang Tua dan Anak dalam Keluarga*. Jakarta : PT. Reneka Cipta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Haryadi, Hendi. 2009. *Administrasi Perkantoran Untuk Manajer dan Staf*. Jakarta : Visimedia.
- Huberman dan Miles. 2007. *Analisis Data Kualitatif*, Diterjemahkan oleh : Rohendi Rohidi Tejejep. Jakarta : UI Press.
- Khomsahrial, Romli. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. PT Grasindo.
- Malayu, Hasibuan. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*, Malang : UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2009. *Teori Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Mulyana, Deddy. 2007. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, Delly. 2014. *Birokrasi Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.
- Nurudin. 2004. *Sistem Komunikasi Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sari Irma M. 2010. *Berkomunikasi*, Yogyakarta: PT Intan Sejati Klaten.
- Soetopo Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik*, Malang : PT Remaja Rosdakarya.
- Stewart L. Tubbs-Sylvia Moss. 2001. *Human Communication*. Diterjemahkan oleh : Mulyana Dedy dan Gembirasari. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah, MPA. 2014. *Birokrasi dan Dinamika Kekuasaan*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Uno, B.Hamzah. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wursanto, Ig. 2001. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.