

**HERRY YULIANATA. NPM. 16110164. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Banjarmasin.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi organisasi dan motivasi kerja pegawai di BNN Kota Banjarmasin, selain itu untuk mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di BNN Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit* dan Korelasi Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi pegawai di BNN Kota Banjarmasin termasuk kategori sangat baik. Sedangkan motivasi kerja pegawai di BNN Kota Banjarmasin termasuk kategori sangat baik. Selain itu tidak terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di BNN Kota Banjarmasin.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Pegawai

**HERRY YULIANATA. NPM. 16110164. Relationship between Organizational Communication and Work Motivation of Employees at the National Narcotics Agency (BNN) Banjarmasin City.**

This study aims to determine organizational communication and work motivation of employees at BNN Banjarmasin City, in addition to knowing the relationship between organizational communication and employee work motivation at BNN Banjarmasin City. The method used is a quantitative research approach and research instruments with questionnaires that are analyzed with Chi Square Goodness Of Fit and Pearson Correlation.

The results showed that the communication of employee organizations at BNN Banjarmasin City was included in the very good category. While the work motivation of employees at BNN Banjarmasin City is included in the very good category. In addition there is no relationship between organizational communication with employee work motivation at BNN Banjarmasin City.

Keywords: Organizational Communication, Employee Motivation

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Seluruh organisasi yang beroperasi tentunya menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat dipasarkan. Berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi antara lain: 1) modal, 2) fisik/material, 3) teknologi, dan 5) manusia. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik dan seoptimal mungkin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kegiatan dari sebuah organisasi tentunya tidak akan terlepas dari faktor manusia atau pegawai, dimana manusia merupakan motor penggerak dari jalannya sebuah organisasi tersebut. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hidup dan matinya organisasi salah satunya adalah bergantung dari bagaimana cara sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam menjalankan organisasi.

Dengan adanya pegawai maka semua aktivitas dan pekerjaan yang ada

dalam organisasi dapat berjalan, memiliki arti dan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik kepada orang-orang yang ada dalam organisasi maupun di lingkungan luar organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai yang berada dalam suatu organisasi perlu diberdayakan atau dibina sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Sebagaimana diketahui dalam rangka pembinaan maupun pemberdayaan pegawai tersebut tentunya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai yang bersangkutan, tetapi hal yang tidak kalah pentingnya diperlukan dalam sebuah organisasi yaitu peran komunikasi untuk mempermudah seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting serta berguna untuk memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi organisasi merupakan suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal (Zelko dan Dance dalam Arni, 2009). Sedangkan Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi maka komunikasi organisasi sangatlah penting dalam sebuah perusahaan/instansi.

Seorang pemimpin tentunya harus mampu dalam hal berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya dan memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap, emosi yang stabil serta keinsyapan atau kesadaran yang tinggi tentang aspirasi, perasaan, cita-cita dan kebutuhan kelompoknya. Disamping itu dituntut untuk terus memberikan motivasi terhadap pegawainya.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Gray dalam Hamali, 2016:130). Selain itu Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2007:62) mengemukakan pendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi menjadi dua bagian besar yaitu *motivators* dan *hygiene*. *Motivators* adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya, meliputi prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Sedangkan *hygiene* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan, yang meliputi gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, status kedudukan, keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, kehidupan di tempat kerja dan kehidupan pribadi (Frederick Herzberg dalam Miftah Thoha, 2010:231).

Komunikasi organisasi tampaknya memiliki hubungan dengan motivasi hal ini dapat diketahui hasil penelitian dari Triono Prakoso (2017), menyimpulkan bahwa adanya penaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat Selain itu dari hasil penelitian Wiranti Intan (2014), menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh yang positif antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Software

Laboratory Center Universitas Bina Nusantara. Serta dari hasil penelitian M. Ezwar Rusdi (2010), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti; antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim, Desa Tembung, Kec. Percut Sei Tuan.

Dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Diharapkan akan memberikan dampak positif pada totalitas kinerja maupun produktivitas pegawai disebuah organisasi tersebut.

Badan Narkotika Nasional merupakan lembaga vertikal yang memiliki perwakilan di daerah yang disebut Badan Narkotika Nasional Kota. BNN Kota Banjarmasin merupakan perwakilan BNN yang berlokasi di Jl. Pangeran Hidayatullah Kelurahan Benua Anyar Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 28 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja pelaksana harian Badan Narkotika Kota (BNK) Banjarmasin, pelaksana harian Kota Banjarmasin merupakan lembaga lain sebagai bagian dari perangkat daerah yang pembentukannya ditetapkan dengan Perda.

Pelaksana harian BNK tersebut merupakan unsur penunjang yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada ketua BNK Banjarmasin (wakil walikota Banjarmasin) dan mempunyai tugas pokok memberikan dukungan teknis, administratif, dan operasional yang menangani masalah P4GN, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya.

Berdasarkan hasil observasi di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin terlihat peneliti menemukan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara pegawai kurang harmonis, serta suasana akrab pun kurang terlihat dan kurang dirasakan dikalangan pegawai, baik dalam hubungan formal maupun informal. Hal ini bisa terlihat dari jarangya pegawai bertukar pikiran/berdiskusi mengenai pekerjaan dan kekakuan atau kurang ramah, baik dengan sesama pegawai.

Selain itu, pada pukul 08:30 keatas peneliti menemukan bahwa masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor. Hal ini terjadi ketika pegawai tidak berada di tempat pada saat jam kerja dengan alasan dan tujuan yang tak diketahui. Ini berarti ada sebagian pegawai yang kurang bergairah atau kurangnya motivasi yang diberikan terhadap pegawai tersebut. Serta seringkali pegawai terlambat masuk kerja. Hal ini dapat mengakibatkan sebagian pekerjaan terhambat dan kebijakan seperti memilah dan memilih secara ketat program / kegiatan yang memang urgent dan crucial untuk dimasukkan di dalam perencanaan, mengimplementasikannya, mengawasi, dan mengevaluasinya secara optimal pun menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang **“Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin”**.

## **1.2. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Maka penulis membatasinya hanya berkaitan masalah “Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin”.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi organisasi pegawai di BNN Kota Banjarmasin ?
2. Bagaimana motivasi kerja di BNN Kota Banjarmasin ?
3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di BNN Kota Banjarmasin ?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan dalam hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komunikasi organisasi pegawai di BNN Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di BNN Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di BNN Kota Banjarmasin.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal berikut ini:

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi khazanah pengetahuan dan penelitian khususnya tentang hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

2. Aspek praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin, dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

## **METODE**

### **PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian dipilih jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2. Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:56-57) penelitian deskriptif merupakan variabel yang

berdiri sendiri. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Disini peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **3.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin yang beralamat di Jl. Pangeran Hidayatullah Kelurahan Banua Anyar Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan

dengan objek mencakup Hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.

### **3.4. Populasi dan sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:117). Oleh karena itu maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin yang berjumlah 32 orang.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:118). Karena jumlah populasi di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin relative kecil, maka digunakan teknik *simple jenuh* dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni sejumlah 32 orang sebagai responden penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:134) skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan indikator-indikatornya. Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut :

Tabel 3.1. Skala Penilaian Jawaban Kuesioner

<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
<b>5</b>	Sangat Setuju
<b>4</b>	Setuju
<b>3</b>	Cukup Setuju
<b>2</b>	Kurang Setuju
<b>1</b>	Tidak Setuju

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199).

### **3.6. Definisi Operasional Variabel**

Komunikasi Organisasi merupakan komunikasi yang terjadi pertukaran pesan antar manusia dalam sebuah organisasi yang saling tergantung guna mencapai kesamaan makna. Sedangkan untuk mengukur komunikasi organisasi digunakan teori dari Bejo Siswanto Rohim (2009) sebagai berikut: 1) Komunikasi dari atas ke bawah (*downward*

*communication*), 2) Komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*),  
3) Komunikasi horisontal (*horizontal communication*)

Motivasi Kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Untuk mengukur motivasi kerja pegawai gunakan teori Abraham Maslow sebagai berikut: 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan Rasa aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Aktualisasi Diri.

Dalam memperjelas definisi operasional variabel penelitian ini maka dibuat tabel yang menerangkan variabel, indikator dan parameter sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Parameter
<b>Komunikasi Organisasi</b> adalah komunikasi yang terjadi pertukaran pesan antar manusia dalam sebuah organisasi yang saling tergantung guna mencapai kesamaan makna.	➤ Komunikasi dari atas ke bawah ( <i>downward communication</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan memberi kritik/saran kepada pegawai</li> <li>• Pimpinan memberikan pembinaan dan motivasi secara lisan kepada pegawai</li> </ul>
	➤ Komunikasi dari bawah ke atas ( <i>upward communication</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai berbicara dengan pimpinan cara melaksanakan tugas yang baik dan profesional</li> <li>• Pegawai berdiskusi masalah pekerjaan kepada pimpinan</li> </ul>
	➤ Komunikasi horisontal ( <i>horizontal communication</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai meminta pendapat kepada rekan kerja</li> <li>• Pegawai berinteraksi dengan rekan kerja jam</li> </ul>

		istirahat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai berbicara sesama rekan kerja untuk menyelesaikan konflik</li> </ul>
<b>Motivasi kerja</b> merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.	➤ Kebutuhan fisiologis;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Makan dan minum agar mendorong kerja lebih baik.</li> <li>• Tidur agar bersemangat dalam bekerja</li> </ul>
	➤ Kebutuhan rasa aman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki dorongan kerja karena tunjangan hari tua.</li> </ul>
	➤ Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama yang kompak dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Diberikan mobil/sepeda motor dinas selama bekerja di instansi tersebut</li> </ul>
	➤ Kebutuhan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan pujian atau hadiah atas kerja kerasnya</li> </ul>
	➤ Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif bekerjanya tinggi</li> </ul>

### 3.7. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua sekaligus menjawab hipotesis komunikasi organisasi dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*.

$$\chi^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e}$$

Keterangan :

$\chi^2$  = Nilai Chi Square

O = Nilai Observasi

E = Nilai Ekspektasi

Nilai E (Ekspektasi) di peroleh berdasarkan rumus:

$$E_{ij} = n \times \hat{\pi}_{ij} = n \times \frac{n_{.j}}{n_{..}} = \frac{n_{i.} \times n_{.j}}{n_{..}} = \frac{(\text{Row total}) \times (\text{Column total})}{(\text{Grand total})}$$

Nilai *Chi Square* kemudian dibandingkan dengan nilai *Chi Square* tabel berdasarkan *degree free* dengan  $df = (r-1) \times (c-1)$ .

Dasar pengambilan kesimpulan untuk menentukan hipotesis adalah:

Jika nilai *Chi Square* hitung < *Chi Square* tabel maka  $H_0$  di terima.

Jika nilai *Chi Square* hitung > *Chi Square* tabel maka  $H_0$  di tolak.

Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja digunakan statistik Korelasi Pearson.

$$r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2 \sum (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

Dimana :

$R_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dan y

$x = (X_i - \bar{X})$

$y = (Y_i - \bar{Y})$

Pengambilan keputusan berdasarkan :

Jika probabilitas > 0,05 maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitas < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber data : Sugiyono (2012:257)

### 3.8. Jadwal penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan dalam waktu selama empat bulan terhitung dari Bulan April 2020 sampai dengan Bulan Juli 2020. Adapun rincian kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4. sebagai berikut :

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Bulan ke :			
		1	2	3	4
1.	Penelitian pendahuluan				
2.	Penyusunan proposal				
3.	Kolokium proposal penelitian				
4.	Pengumpulan data				
5.	Pengolahan data				
6.	Analisis data				
7.	Penulisan laporan				
8.	Ujian hasil penelitian				

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin, yang termasuk kategori Sangat Baik sebanyak 9 orang (28,1%), sama dengan kategori Kurang Baik sebanyak 9 orang (28,1%), kategori Cukup Baik 8 orang (25,0%), sedangkan kategori Baik sebanyak 4 orang (12,5%), dan kategori Tidak Baik yaitu 2 orang atau 6,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin **Sangat Baik**.
2. Motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin, yang termasuk dalam kategori Sangat Baik sebanyak 12 orang (37,5%), sedangkan kategori Baik sebanyak 9 orang (28,1%), kategori Cukup Baik 8 orang (25,0%), serta kategori Kurang Baik sebanyak 2 orang (6,3%), dan hanya ada 1 orang (3,1%) yang termasuk kategori Tidak Baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin **Sangat Baik**.

3. Komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,223 dan nilai probabilitas 0,220. Berdasarkan nilai korelasi 0,223 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Rendah. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa  $0,220 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  ditolak, dengan demikian hipotesis  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila komunikasi organisasi pegawai membaik maka motivasi kerja pegawai tidak akan serta merta ikut membaik, demikian pula sebaliknya bila komunikasi organisasi pegawai kurang baik maka motivasi kerja pegawai pun tidak serta merta akan ikut kurang baik.

## **5.2. Saran**

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis tingkat komunikasi organisasi pegawai berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini menandakan komunikasi organisasi pegawai baik antara sesama pegawai maupun keatasan sudah sempurna. Oleh karena itu hendaklah di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin terus mempertahankan komunikasi organisasi pegawainya.

2. Berdasarkan hasil analisis tingkat motivasi kerja pegawai termasuk pada kategori Sangat Baik. Hal ini menandakan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sudah optimal. Maka diharapkan di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin agar terus dapat mempertahankan motivasi kerja pegawainya.
3. Berdasarkan hasil analisis mengenai hubungan komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin, diperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Walaupun hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai, alangkah baiknya apabila semua pegawai di Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin, terus tetap memperbaiki komunikasi organisasinya, agar terciptanya motivasi kerja pegawai yang lebih optimal, sesuai dengan hasil dari analisis penelitian yang dilakukan oleh Triono Prakoso (2017), Wiranti Intan (2014) dan M. Ezwar Rusdi (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### I. Buku

- Cangara, H. 2018. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Hamali, Arif Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Thoha, M. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad, A. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ruslan, Rosady. 2002. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*, Edisi Revisi, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Roudhonah. 2019. *Ilmu Komunikasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

### II. Skripsi

- Intan, W. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Software Laboratory Center Universitas Bina Nusantara*. Skripsi. Jakarta
- Rusdi, M. E. 2010. *Hubungan antara Komunikasi Organisasi Internal dengan Motivasi Kerja Pegawai di Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim, Desa Tembung, Kec. Percut Sei Tuan*. Skripsi. Medan

### **III. Jurnal**

Prakoso, T. 2017. *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Ham Jawa Barat.* Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017.

