

HUBUNGAN KOMUNIKASI VERTIKAL DAN HORIZONTAL DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSAT PELATIHAN DAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

RELATIONSHIP VERTICAL AND HORIZONTAL COMMUNICATIONS WITH EMPLOYEE MOTIVATION OF CENTER FOR TRAINING AND LEADERSHIP MANAGEMENT OF AGRICULTURE MINISTRY, GOVERNMENT OF INDONESIA

M Fitriah^{1a} dan VR Adia¹

¹Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik, dan Ilmu Komunikasi, Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Djuanda Bogor, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Ciawi, Bogor 16720.

^aKorespondensi: Maria Fitriah, E-mail: maria_fitriah@yahoo.co.id/maria.fitria@unida.ac.id

(Diterima: 10-01-2012; Ditelaah: 17-01-2012; Disetujui: 02-04-2012)

ABSTRACT

Organizational communication is essential to creating a harmonious good cooperation within an organization so as to motivate employees in the work. Motivation is closely linked with the implication that received as a result of a communication. CENTER FOR TRAINING AND LEADERSHIP MANAGEMENT OF AGRICULTURE MINISTRY, government OF INDONESIA (PPMKP) as government institutions would do a lot of work that requires coordination between superiors and subordinates contained in the vertical communication and horizontal communication. Implementation of vertical communication and horizontal communication in PPMKP can affect the motivation of employees in PPMKP. The purpose of this study was to assess the vertical communication and horizontal communication is also motivation to work and the relationship/correlation between vertical and horizontal communication and motivation to work in PPMKP employees. Vertical communication is the communication that take place when people who are on the order management sends a messages to his subordinates and vice versa. Employee communications made to have an equivalent called horizontal communication. Motivation theory is essentially revolves around the opinion of the concept of human motivation with five hierarchy of needs. Type of research used is associative method with quantitative approach. Data collection is done by using the questionnaire in scatterplot to PPMKP's employee. Results showed that the vertical and horizontal communication in PPMKP has been running well. Work motivation is based on physiological needs and self-actualization, and the existence of a positive relationship/correlation between vertical and horizontal communication with the motivation of work. Vertical and horizontal communication which has been running well in PPMKP have a positive relationship/correlation with motivation to work of PPMKP's employee. PPMKP are expected to boost the vertical and horizontal communication by increasing communication media in work environment and also maintain employee work motivation by increasing the activity of self-development.

Key words: vertical communication, horizontal communication, and motivation.

ABSTRAK

Komunikasi organisasi adalah penting untuk menciptakan kerjasama yang baik dan harmonis dalam organisasi sehingga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi terkait erat dengan implikasi yang diterima sebagai hasil dari suatu komunikasi. PPMKP sebagai lembaga pemerintah akan melaksanakan banyak pekerjaan yang membutuhkan koordinasi antara atasan dan bawahan yang terdapat dalam komunikasi vertikal dan horizontal. Implementasi komunikasi vertikal dan horizontal di PPMKP dapat mempengaruhi motivasi pegawai di PPMKP. Tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau komunikasi vertikal dan horizontal dan juga motivasi bekerja dan hubungan antara komunikasi vertikal dan horizontal dan motivasi bekerja para pegawai PPMKP. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada dalam susunan manajemen mengirim pesan kepada bawahannya dan sebaliknya. Komunikasi karyawan yang memiliki kesetaraan disebut komunikasi horizontal. Teori motivasi pada hakekatnya membahas konsep tentang manusia dengan lima hierarki kebutuhan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi vertikal dan horizontal di PPMKP telah berjalan dengan baik. Motivasi kerja didasarkan

atas kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri, serta keberadaan hubungan positif antara komunikasi vertikal dan horizontal dengan motivasi kerja. Komunikasi vertikal dan horizontal yang sudah berjalan baik di PPMKP mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja pegawai di PPMKP. PPMKP diharapkan meningkatkan komunikasi vertikal dan horizontal dengan meningkatkan media komunikasi di lingkungan kerja dan juga mempertahankan motivasi kerja dengan meningkatkan kegiatan-kegiatan pengembangan diri.

Fitriah M dan VR Adia. 2012. Hubungan komunikasi vertikal dan horizontal dengan motivasi kerja pegawai Pusat Pelatihan dan Manajemen Kepemimpinan Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *Jurnal Sosial Humaniora* 3(1): 51 – 58.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam kehidupan bermasyarakat, manusia saling ketergantungan dan membutuhkan hubungan yang harmonis dengan dilandasi sikap saling percaya, saling pengertian dan saling menghargai. Hubungan tersebut dapat menjadi kesimpangan komunikasi di suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, manusia perlu berinteraksi dengan manusia lainnya di dalam suatu kelompok yang disebut dengan komunikasi organisasi.

Perkembangan komunikasi organisasi sejalan dengan perkembangan organisasi lembaga, perusahaan dan industri-industri raksasa maupun lembaga pemerintahan yang menggunakan teknik manajemen yang akurat serta tepat guna. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto 2005:52).

Komunikasi organisasi yang harmonis penting untuk kerjasama yang baik di antara anggotanya sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai hasil yang baik. Menurut Davis (1964), *human relations* merupakan kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerjasama yang efektif, memberikan pemenuhan kebutuhan, dan tujuan organisasi. Potensi aktualisasi dan proses kreativitas manusia perlu digali, diarahkan dan dikembangkan di dalam wadah masyarakat dan juga organisasi.

Menurut Hodget (1999:26), *human relations* merupakan suatu proses interaksi di antara manajemen dan pegawai sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. *Human relations* di suatu organisasi dapat dilihat dari proses interaksi antara manajemen dan pegawai yang diwujudkan dalam komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Hal ini senada dengan Siagian (1989) yang mengatakan bahwa *human relations* adalah keseluruhan rangkaian formal antara atasan dengan atasan

(horizontal), atasan dengan bawahan (vertikal) serta bawahan dengan bawahan (horizontal) yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa agar tercipta *team work* dan suasana kerja yang intim serta harmonis guna pencapaian tujuan. Sesuai dengan fungsi *human relations* menurut Djaja (1985), *human relations* berfungsi dalam kerjasama antara pimpinan dengan bawahan yang menggambarkan proses interaksi komunikasi vertikal. Selain itu, *human relations* pun berfungsi dalam suatu kelompok atau *team work* yang efektif dan pengarahan individu dalam kelompok kepada satu tujuan yang menggambarkan proses interaksi komunikasi horizontal. Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi merupakan unit pelaksana teknis dibidang pelatihan pertanian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian yang secara teknis dibina oleh Kepala Pusat Pelatihan Pertanian. PPMKP yang bertugas melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan manajemen, kepemimpinan dan multimedia pertanian, serta fungsional non rumpun Ilmu Hayat Pertanian. Sebuah organisasi harus membangun dan mengembangkan komunikasi yang harmonis dengan semua pihak, termasuk PPMKP.

PPMKP sebagai institusi di bawah Kementerian Pertanian RI yang menangani bidang pengembangan SDM pertanian di Indonesia, tentunya banyak pekerjaan yang menuntut koordinasi kerja antara atasan dan bawahan melalui komunikasi horizontal dan vertikal.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian mengenai hubungan komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal dengan motivasi kerja pegawai Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal di lingkungan pegawai

PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia?

2. Bagaimana motivasi kerja pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia?
3. Bagaimana hubungan komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal dengan motivasi kerja pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. mengkaji tentang komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal di lingkungan pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia,
2. mengkaji motivasi kerja pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia, dan
3. mengkaji hubungan antara komunikasi horizontal dan vertikal dengan motivasi kerja pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kegunaan teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kajian ilmu komunikasi, khususnya pelaksanaan hubungan antar manusia dalam kegiatan hubungan masyarakat.

2. Kegunaan praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan serta informasi bagi PPMKP Kementerian Pertanian RI dalam mengembangkan komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Komunikasi vertikal merupakan komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tatanan manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya serta bawahan menyampaikan pesan kepada atasannya (Sendjaja 1994). Antar pegawai ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara melakukan komunikasi yang disebut komunikasi horizontal (Sendjaja 1994).

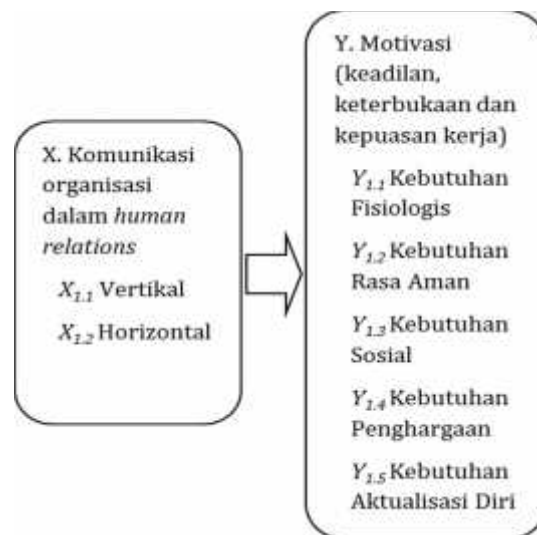
Komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Tujuan komunikasi dicapai dengan adanya motivasi. Motivasi merupakan dorongan atau keinginan seseorang melakukan pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik waktu maupun tenaga, demi tercapainya tujuan.

Sesuai dengan kerangka berpikir pada gambar 1, variabel bebas adalah komunikasi organisasi dalam *human relations* (x) yaitu komunikasi vertikal ($x_{1,1}$) dan komunikasi horizontal ($x_{1,2}$). Variabel terikat adalah motivasi (y), yaitu kebutuhan fisiologis ($y_{1,1}$), kebutuhan rasa aman ($y_{1,2}$), kebutuhan sosial ($y_{1,3}$), kebutuhan penghargaan ($y_{1,4}$), dan kebutuhan aktualisasi diri ($y_{1,5}$). Berikut hubungan antar variabel seperti pada gambar 1.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. komunikasi vertikal berhubungan nyata dengan motivasi kerja pegawai PPMKP Kementerian Pertanian RI, dan
2. komunikasi horizontal berhubungan nyata dengan motivasi kerja pegawai PPMKP Kementerian Pertanian RI.

Gambar 1. Hubungan komunikasi horizontal dan vertikal dengan motivasi kerja pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia



MATERI DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja PPMKP Kementerian Pertanian RI Bogor pada Oktober 2010 sampai Agustus 2011.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Ciawi Bogor sebanyak 279 orang. Sementara sampel yang diperoleh sebanyak 165 responden. Pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus *Slovin* (Husein 2000) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n= ukuran sampel; N= ukuran populasi; e= persen (%) kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (batas kesalahan lebih kurang 5%).

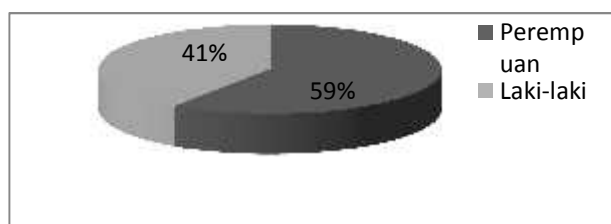
Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai data primer yaitu melalui observasi dan kuesioner, sedangkan untuk data sekunder yaitu melalui studi kepustakaan, literatur, dan artikel cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis inferensial yang menguji hubungan antara komunikasi horizontal dan vertikal dengan motivasi kerja pegawai PPMKP. Analisis ini menggunakan rumus Pearson Product Moment Correlation.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

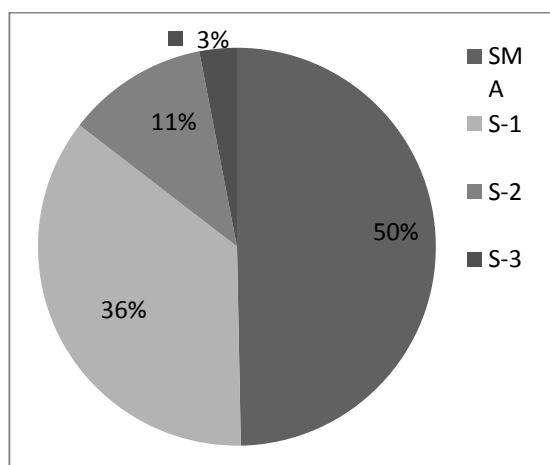
Responden dalam penelitian ini adalah 98 wanita (59,44%) dan 67 pria (40,56%). Berikut gambar diagram jenis kelamin responden penelitian:

Gambar 2. Jenis kelamin responden



Tingkat pendidikan dari responden dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan SMA sampai S3. Berikut gambar diagram tingkat pendidikan responden:

Gambar 3. Tingkat pendidikan responden



Berdasarkan hasil kuesioner, tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA dengan persentase 49%, diikuti S1 sebanyak 36%, S2 sebanyak 12%, dan S3 sebanyak 3%.

Kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan berdasarkan persentase dimulai dengan menyusun nilai presentase. Langkah-langkahnya sebagai berikut (Arikunto 1995):

- nilai kumulatif adalah jumlah nilai dari setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari 165 responden;
- persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensinya, lalu dikalikan 100%;
- jumlah responden adalah 165 orang, nilai skala pengukuran terbesar adalah 4, sedangkan skala pengukuran terkecil adalah 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif terbesar adalah $165 \times 4 = 660$, dan jumlah kumulatif terkecil adalah $165 \times 1 = 165$. Adapun nilai persentase terbesar adalah $(165:660) \times 100\% = 25\%$. Nilai rentang adalah $100\% - 25\% = 75\%$, dan jika dibagi dengan 4 skala pengukuran, maka didapat nilai interval persentase sebesar 18,75%, sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian persentase sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai persentase

No	Persentase	Kategori
1	25%-43,75%	Tidak Baik
2	>43,75%-62,50%	Tidak Baik
3	>62,50%-81,25%	Baik
4	>81,25%-100%	Sangat Baik

Komunikasi Vertikal di Lingkungan Pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Berdasarkan tabel 2, pegawai PPMKP sudah melaksanakan komunikasi vertikal dengan baik dengan jumlah skor sebesar 75,44%. Khususnya komunikasi secara vertikal tentang perasaan terhadap organisasi, menunjukkan skor tertinggi yaitu 539 di antara pernyataan hal lainnya yang dikomunikasikan.

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya atau bawahan (subordinate) mengirim pesan kepada atasannya. Maka komunikasi vertikal dikatakan komunikasi dari atas (pimpinan) ke bawah (bawahan) dan dari bawah (bawahan) ke atas (pimpinan) secara timbal balik (Sendjaja, 1994). Pegawai PPMKP sudah menjalin komunikasi yang sangat baik kepada atasannya, baik tentang penjelasan pekerjaan, informasi dasar pemikiran pekerjaan, informasi kebijakan organisasi, informasi kinerja pegawai, pengembangan *sense of mission*, tugas yang dikerjakan, prestasi kerja (penghargaan),

kemajuan kerja, persoalan atau masalah kerja (pegawai dan organisasi), bantuan pemecahan masalah, saran dan gagasan, perasaan tentang pekerjaan, perasaan tentang rekan kerja, maupun perasaan tentang organisasi. Komunikasi bawahan dengan atasan tentang rencana mendatang pun dinilai baik.

Namun subindikator penyampaian kemajuan kerja mendapat skor terendah di antara subindikator lainnya. Hal ini menunjukkan perlu adanya komunikasi yang lebih baik tentang kemajuan kerja.

Katz dan Kahn (dalam Pace dan Faules 1993) mengatakan bahwa jenis informasi yang dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan adalah mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, yaitu:

(1) mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (2) mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, (3) mengenai kinerja pegawai, dan (4) untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

Komunikasi dari bawahan kepada atasan menurut Pace dan Faules (1993) antara lain: (1) tugas yang dikerjakan, (2) prestasi kerja, (3) kemajuan kerja, (4) rencana-rencana mendatang, (5) persoalan pekerjaan yang belum dipecahkan, (6) bantuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, (7) memberikan saran dan gagasan untuk perbaikan, (8) pikiran dan perasaan tentang pekerjaan, (9) pikiran dan perasaan tentang rekan kerja, dan (10) pikiran dan perasaan tentang organisasi.

Tabel 2. Komunikasi verbal di lingkungan pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Pernyataan	Alternatif jawaban				Jumlah	Skor total	Skor ideal	Kategori
	S	S	K	T				
	S		S	S				
Penjelasan pekerjaan	45	90	25	5	165	505	660	
Informasi dasar pemikiran pekerjaan	50	69	37	9	165	490	660	
Informasi kebijakan organisasi	49	73	34	9	165	492	660	
Informasi kinerja pegawai	34	101	21	9	165	490	660	
Pengembangan sense of mission	39	90	26	10	165	488	660	
Tugas yang dikerjakan	26	102	29	8	165	476	660	
Prestasi kerja penghargaan	33	108	15	9	165	495	660	
Kemajuan kerja	30	97	25	13	165	474	660	
Rencana mendatang	71	67	23	4	165	535	660	Baik
Persoalan atau masalah kerja (pegawai dan organisasi)	51	80	25	9	165	503	660	
Bantuan pemecahan masalah	40	78	35	12	165	476	660	
Saran dan gagasan	42	94	23	6	165	502	660	
Perasaan tentang pekerjaan	52	83	20	10	165	507	660	
Perasaan tentang rekan kerja	39	98	19	9	165	497	660	
Perasaan tentang organisasi	57	96	11	1	165	539	660	

Komunikasi Horizontal di Lingkungan Pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi horizontal di PPMKP sudah berjalan dengan baik yang ditunjukkan pada skor 79,91% (lihat tabel 3). Kondisi ini memperlihatkan bahwa di antara pegawai PPMKP yang sejajar (horizontal) terjalin komunikasi yang baik, terutama terlihat dalam sub indikator koordinasi kerja yang memperoleh skor tertinggi yaitu 543 di antara sub indikator lainnya.

Koordinasi kerja yang dikomunikasikan dengan baik berdampak positif pada para pegawai karena masing-masing mengetahui dan mengerjakan tugasnya. Selain itu, terjalin juga kerja sama antar individu. Sesuai dengan pernyataan Pace dan Faules (1993), komunikasi horizontal perlu untuk mengkoordinasikan penugasan kerja, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, memecahkan masalah, memperoleh pemahaman bersama, mendamaikan, berunding dan menengahi perbedaan, serta menumbuhkan dukungan antar personal.

Tabel 3. Komunikasi horizontal di lingkungan pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Pernyataan	Indikator Komunikasi Horizontal				Jumlah	Skor total	Skor ideal	Kategori
	Alternatif jawaban							
	SS	S	KS	TS				
Koordinasi kerja	66	81	18	0	165	543	660	Baik
<i>Problem solving</i>	63	87	14	1	165	542	660	
Kerja sama untuk pemahaman bersama	36	99	25	5	165	496	660	
Dukungan antar personal	35	116	12	2	165	514	660	
Merundingkan dan menengahi dalam perbedaan	62	88	15	0	165	542	660	
	Total					2637	3300	
Persentase						79,91%		

Motivasi Kerja Pegawai PPMKP Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden setuju bahwa kebutuhan fisiologis menjadi faktor untuk memotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat umumnya sebanyak 87 (52,7%) responden setuju terhadap gaji, sebanyak 87 (52,7%) setuju terhadap upah lembur, sebanyak 101 (61,2%) responden setuju terhadap insentif, dan sebanyak 105 (63,6%) setuju terhadap fasilitas kerja. Kebutuhan fisiologis merupakan motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif, dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Rasa aman juga dibutuhkan oleh pegawai. Umumnya responden menyetujui bahwa rasa aman menjadi kebutuhan yang dapat memotivasi dalam bekerja. Dapat dilihat bahwa umumnya sebanyak 104 (63%) responden setuju terhadap keadilan pekerjaan, kebutuhan keamanan jabatan sebanyak 85 (51,5%), kebutuhan keselamatan kerja sebanyak 100 (60,6%), dan kebutuhan keamanan wewenang 86 (52,1%).

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya, dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. Seseorang membutuhkan kenyamanan, keamanan, keadilan, dan kejelasan dalam pekerjaannya. Untuk memenuhi hal tersebut, diperlukan adanya koordinasi tentang pekerjaan antara atasan dan bawahan.

Kerja sama, pengakuan diri, jaringan atau relasi, dan partisipasi dalam kebutuhan sosial dapat mewujudkan kasih sayang dan bersahabat kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan ini meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan,

termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi. Djaja (1985) juga menyebutkan fungsi *human relations* antara lain:

1. mencegah salah pengertian antara pimpinan dengan bawahan;
2. mengembangkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan;
3. membentuk suatu kelompok kerja atau *team work* yang efektif;
4. mengarahkan individu dalam kelompok kepada satu tujuan.

Umumnya, sebanyak 79 (47,9%) responden setuju bahwa pegawai membutuhkan adanya kerja sama, kebutuhan pengakuan diri sebanyak 85 (51,5%) responden, kebutuhan jaringan atau relasi sebanyak 105 (63,6%) responden, dan partisipasi responden dalam pekerjaannya sebanyak 99 (60%).

Kebutuhan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian merupakan simbol dalam status seseorang serta *prestise* yang ditampilkannya. Atasan harus mengakomodasi prestasi bawahannya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 81 (49,1%) responden menyetujui adanya kebutuhan promosi atau kenaikan pangkat, dan sebanyak 85 (51,5%) responden membutuhkan adanya *reward*. Dengan demikian, pegawai mengaktualisasikan dirinya di PPMKP.

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik yang merupakan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dalam mencapai cita dan cita diri seseorang.

Motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Hubungan Komunikasi Vertikal dan Horizontal terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis pada tabel 4 menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal dengan motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan 5%). Hasil nilai korelasi (r) yang diperoleh yaitu sebesar 0,402, artinya terdapat hubungan yang positif antara komunikasi vertikal dengan motivasi kerja karyawan sebesar 0,402. Begitu juga dengan komunikasi horizontal menunjukkan hasil nilai korelasi (r) sebesar 0,439

yang artinya terdapat hubungan positif antara komunikasi horizontal dengan motivasi kerja karyawan sebesar 0,439. Hal ini menjelaskan bahwa adanya hubungan antara komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal dengan motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal dengan motivasi kerja pegawai PPMKP yang ditunjukkan dengan nilai $r=0,402$ dan $r=0,439$. Hal tersebut berarti semakin tinggi atau baik komunikasi vertikal dan horizontal, maka motivasi kerja pegawai PPMKP akan semakin baik.

Tabel 4. Hubungan komunikasi vertikal dan horizontal terhadap motivasi kerja

		Correlations		
		Komunikasi vertikal	Komunikasi horizontal	Motivasi kerja
Komunikasi vertikal	Pearson correlation	1	.119	.402**
	Sig. (2-tailed)		.126	.000
	N	165	165	165
Komunikasi horizontal	Pearson correlation	.119	1	.439**
	Sig. (2-tailed)	.126		.000
	N	165	165	165
Motivasi kerja	Pearson correlation	.402**	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	165	165	165

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebelumnya, yaitu:

1. pegawai PPMKP sudah melakukan komunikasi vertikal dan horizontal dengan baik. Hal ini terlihat dengan jumlah skor untuk komunikasi vertikal sebesar 75,44% dan komunikasi horizontal dengan pencapaian skor sebesar 79,91%;
2. berdasarkan hasil kuesioner, tingkat motivasi pegawai PPMKP dinilai tinggi. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang memilih jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS), dan sedikit responden yang memilih jawaban tidak setuju (TS);
3. ada hubungan yang positif antara komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal dengan motivasi kerja pegawai PPMKP yang ditunjukkan dengan nilai $r=0,402$ (komunikasi vertikal) dan $r=0,439$ (komunikasi horizontal).

Implikasi

Berikut beberapa implikasi terkait penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut.

1. Perlunya mempertahankan komunikasi vertikal dan horizontal di lingkungan pegawai PPMKP dengan kegiatan komunikasi antara atasan dan bawahan yang tercermin dalam koordinasi kerja dan penyampaian rencana-rencana ke depan.
2. Perlunya peningkatan komunikasi vertikal, terutama dalam penyampaian hasil kerja yang sudah dicapai kepada atasan dengan memperbanyak media komunikasi antara atasan dan bawahan seperti rapat periodik dan kegiatan evaluasi kerja oleh atasan kepada bawahan.
3. Perlunya mempertahankan motivasi pegawai PPMKP dengan melakukan kegiatan pengembangan diri dan karir oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 1995. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Edisi Revisi III, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Davis Keith. 1964. *Human relations at work*. McGraw Hill, Arizona.
- Djaja Danan. 1985. *Peranan humas dalam perusahaan*. Alumni, Bandung.
- Hodget Richard. 1999. *Modern human relations*. The Dryden Press, Arizona.
- Pace Wayne dan Donald Faules. 1993. *Organizational communication*. Prentice Hall, Birmingham.
- Sendjaja Sasa Djuarsa. 1994. *Teori komunikasi*. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, Jakarta.
- Siagian SP. 1998. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara, Jakarta.
- Wiryanto. 2005. *Pengantar ilmu komunikasi*. Grasindo, Jakarta.