HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PROVINSI JAWA BARAT DENGAN KINERJA PEGAWAINYA

Novia Puspita Ariani

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Komputer Indonesia, Jalan Dipatiukur 112-116, Bandung 40132, Indonesia

e-mail: vivi5novia@gmail.com

Abstract

This research was aimed at finding out how far The Correlation Between The Organizations Communications Climate Of Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat With The Performance Of Its Employees. To answer the research question, the researcher analyzed the credibility, the integrity, the openess on downward communication, upward communcation, the attention on high performance aims, the functional tasks, and behavior tasks .
The research belonged to quantitative research by conducting survey method and correlational technique based on assosiative analysis. In this research, the data collection was done in having questionnaire, interview, observation, study literature, and articles and journals downloaded from internet and so forth. The population of the research was all the employees of Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat in the number of 116 employees. In determining the sample, the reseacher employed Stratified Sampling. There are 54 employees that belong to the sample. They are the real data that was used as the object of this research.
The result showed that the correlation of the credibility at Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat and their employees' performance was 0,422. The number of the integrity was 0,483. The openess on downward communication was 0,457 while upward communication was 0,363. Next, the attention on high performance aims was 0,429. Then, the correlation of organizational communication climate with their employees functional tasks was 0,789 and their behavior tasks was 0,492. Last, the organizational communication climate had a correlation with their employees performance on 0,590.
After analyzing the data, the conclusion can be drawn as explained that the relationship between organizational communication climate at Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat and their employees performance have correlation in the number of 0,590 that shows strong, having the same aim, and significant correlation.

Keywords: The Organizational Communication Climate, Their Employees Performance, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya. Sehingga untuk menjawab masalah tersebut peneliti menganalisa kepercayaan, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, serta tugas fungsional dan tugas perilaku.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei dengan teknik riset korelasional dan menggunakan analisis asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, observasi, studi pustaka, dan penelusuran data *online*. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 116 pegawai. Dengan teknik sampling *Proportional Stratified Sampling*, maka diperoleh sampel penelitian berjumlah 54 orang.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa besar korelasi antara kepercayaan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya adalah 0,422. Besar korelasi antara kejujuran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya adalah 0,483. Besar korelai antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya adalah 0,457. Besar korelasi antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya adalah 0,363. Besar korelasi antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya adalah 0,429. Besar korelasi antara iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan tugas fungsional pegawainya adalah 0,789. Besar korelasi antara iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan tugas perilaku pegawainya adalah 0,492. Besar korelasi antara iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja Pegawainya adalah 0,590.
Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja Pegawainya, dengan korelasi sebesar 0,590 mempunyai hubungan yang kuat, searah, dan signifikan.

Kata kunci: Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawainya, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi diciptakan dan tumbuh secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Iklim komunikasi organisasi merupakan kesinambungan peristiwa organisasi, persepsi antarpersona pegawai. dan kesempatan atau harapan perkembangan organisasi.

Pergeseran jabatan dalam organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu penyebab kedinamisan iklim komunikasi organisasinya. Rotasi kerja bagi pegawai dilakukan pada awal tahun disesuaikan dengan kemampuan pegawai dan target organisasi pada tahun tersebut. Target organisasi yang sedikit berbeda setiap tahunnya mengikuti target Pemerintah Provinsi Jawa Barat menjadi penyebab lain dari iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat yang dinamis yang tercantum dalam TUPOKSI (Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian). Penyebab ketiga adalah renovasi ruangan kerja yang dilakukan untuk penyegaran agar tidak jenuh dan bentuk lain dari penyemangat bagi pegawai. Penyebab terakhir yakni mengenai

seringnya ketidakhadiran Kepala Dinas di tengah-tengah pegawai. Absennya Kepala Dinas di kantor disebabkan banyaknya program kerja di luar kota. Kegiatan organisasi Dinas Pariwisata & Kebudayaan Provinsi Jawa Barat ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini membangun persepsi bagi pegawai bahwa organisasi perhatian atas kemudahan pegawai dalam bekerja. Ini juga meningkatkan kinerja pegawai.

Positifnya iklim komunikasi organisasi bagi pegawai dapat terlihat dari adanya kelompok kerja yang kooperatif, responsif, dan solid untuk menjalin kelompok sosial. Dalam komunikasi sosial inilah hubungan antarpesona pegawai dapat berkembang sesuai dengan *Human Relations Theory* atau Teori Hubungan Manusiawi oleh Elton Mayo.

Manfaat dari penelitian ini memberikan informasi mengenai pentingnya hubungan manusiawi antar pegawai yang didukung oleh iklim komunikasi organisasi yang berhubungan dengan produktivitas kinerja pegawai yang selama ini tidak terganggu dengan minimnya peranan Kepala Dinas untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara langsung melalui pola komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Sejauhmana Hubungan antara **Kepercayaan** Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan **Kinerja** Pegawainya?
2. Sejauhmana Hubungan antara **Kejujuran** Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan **Kinerja** Pegawainya?
3. Sejauhmana Hubungan antara **Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah** Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan **Kinerja** Pegawainya?
4. Sejauhmana Hubungan antara **Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas** Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan **Kinerja** Pegawainya?
5. Sejauhmana Hubungan antara **Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi** Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan **Kinerja** Pegawainya?
6. Sejauhmana Hubungan antara **Iklim Komunikasi Organisasi** Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan **Tugas Fungsional** Pegawainya?
7. Sejauhmana Hubungan antara **Iklim Komunikasi Organisasi** Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan **Tugas Perilaku** Pegawainya?

8. Sejauhmana Hubungan antara **Iklim Komunikasi Organisasi** Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan **Kinerja** Pegawainya?

2. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

2.1 Tinjauan tentang Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai penunjukan dan penafsiran suatu pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Pace and Faules, 2015:32).

Hubungan antara ilmu komunikasi dengan organisasi adalah pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

2.2 Tinjauan tentang Iklim Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules menyatakan bahwa iklim komunikasi dalam suatu organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi.

2.3 Tinjauan tentang Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, penyebabnya adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi (Pace dan Faules, 2015:134).

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah Teori Hubungan Manusiawi dari Elton Mayo yang memandang manusia sebagai komponen penting dalam organisasi dan juga pentingnya hubungan sosial antara anggota di dalam organisasi (Muhammad, 2014:40). Teori ini membahas dibalik formalitas organisasi yang terus menekankan bekerja, yakni pengembangan hubungan manusiawi yang baik dalam suatu organisasi.

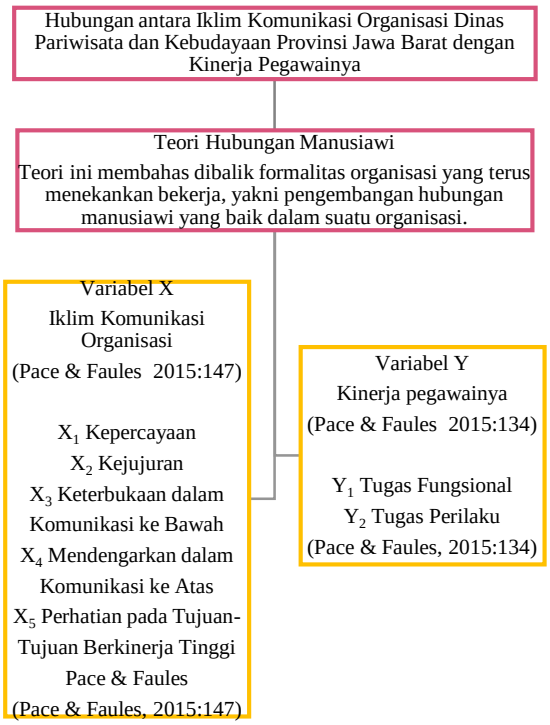
Teori hubungan manusiawi diperkenalkan pada tahun 1939 oleh Mayo, Barnard, Roethlisberger, dan Dickson dengan anggapan organisasi perlu memperhatikan kebutuhan sosial anggotanya bukan hanya memikirkan tuntutan pekerjaan yang mereka berikan. Penemuan teori ini dimulai dari penelitian Hawthorne karena dilakukan pada *Western Electric Hawthorne* pada Cicero Illinois pada tahun 1927-1932.

Studi Hawthorne memperoleh hasil yang disebut *The Hawthrone Effect* atau Efek Hawthrone, yakni sebagai berikut.

a. Perhatian terhadap orang-orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku mereka.
b. Moral dan produktivitas dapat meningkat apabila para pegawai mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu sama lainnya (Pace dan Faules, 2015:60).

2.5 Kerangka Pemikiran Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2017

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik survei. Teknik riset korelasional yang digunakan untuk meneliti sejauhmana variabel pada satu faktor berkaitan dengan variabel pada faktor lain. Metode korelasional digunakan peneliti untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan variabel kinerja pegawainya. Analisis yang digunakan adalah analisis asosiatif.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat sebanyak 116 pegawai.

Peneliti mengambil sampel dengan menggunakan *Proportional Stratified Sampling* agar sampel yang diperoleh sesuai dengan jumlah populasi pada setiap strata dengan sedikit perbandingan antara strata satu dengan strata lainnya. sampel dihitung dengan menggunakan Rumus Yamane, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

d= presisi yang diinginkan 10%=0,1)

Dengan nilai presisi 10% maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{116}{116(0{,}1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{116}{116.0{,}01 + 1}$$

$$n = \frac{116}{2{,}16}$$

$$n = 53{,}70$$

$$n = 54$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 pegawai.

Untuk menghitung jumlah sampel yang akan mewakili setiap Unit Kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, digunakan rumus berikut:

$$\textbf{Sampel} = \frac{\textbf{Populasi}}{\textbf{Total Populasi}} \times \textbf{Total Sampling}$$

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan jawaban yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden diminta untuk memilih pilihan jawaban yang disediakan.

2. Wawancara

Adalah teknik pengambilan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung yang dijadikan sumber informasi mengenai masalah yang diteliti untuk memperoleh dan mengumpulkan data atau informasi tentang iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

3. Observasi

Adalah pengamatan langsung dengan mengumpulkan data pada objek penelitian. Peneliti melakukan observasi non partisipan di kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan mengamati bagaimana kondisi komunikasi dalam kegiatan pegawai.

4. Studi Pustaka

Dengan cara mempelajari buku-buku, membaca media-media cetak yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

5. Penelusuran Data *Online*

Dengan cara melengkapi atau mencari data-data yang dibutuhkan di internet, yaitu dari berbagai website.

3.4 Teknik Analisa Data

a. Pengeditan

Proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian (Ruslan, 2013). Peneliti mengecek kelengkapan data, kejelasan data apabila ada kekurangan isi atau halaman dan di dalam instrumen termuat isian lain yang bukan dikehendaki peneliti, maka perlu dikembalikan atau diulang.

b. Pemberian Kode

Data dimasukan kedalam *Cooding Book* dan *Cooding Sheet*. Peneliti

memberikan skor (*scoring*) terhadap item yang perlu diberi skor serta item yang tidak perlu diberi skor, seperti jenis kelamin.

c. Tabulasi

Setelah data-data dan informasi telah terkumpul, maka peneliti menata dan menyusunnya dengan baik untuk disajikan dalam tabel guna tujuan penelitian. Selanjutnya menyajikan data ke dalam sebuah tabel (tabel induk dan tabel tunggal) sesuai tujuan analisa data.

d. Uji Validitas dan Reabilitas

Dilakukan uji validitas dan reabilitas dengan mengukur instrumen yang digunakan apakah valid serta mengukur adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran untuk uji reabilitas.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan penggunaan skor sebagai berikut.

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 4.1

Ringkasan Analisis Data Korelasi

Hubungan	Besarnya Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
X1 – Y	0,422	(0,001<0,01)	H_0 ditolak H_a diterima
X2 – Y	0,483	(0,000<0,01)	H_0 ditolak H_a diterima
X3 – Y	0,457	(0,001<0,01)	H_0 ditolak H_a diterima
X4 – Y	0,363	(0,007<0,01)	H_0 ditolak H_a diterima
X5 – Y	0,429	(0,001<0,01)	H_0 ditolak H_a diterima
X – Y1	0,789	(0,000<0,01)	H_0 ditolak H_a diterima
X – Y2	0,492	(0,000<0,01)	H_0 ditolak H_a diterima
X - Y	0,590	(0,000<0,01)	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2017

4.1 Hubungan antara Kepercayaan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa antara Kepercayaan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup, searah, dan signifikan**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepercayaan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya cukup kuat yang artinya jika kepercayaan antar pegawai baik, maka kinerja pegawai pun meningkat, karena tidak adanya kecurigaan di antara pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.2 Hubungan antara Kejujuran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa antara Kejujuran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya adalah **0,483.** Hubungan antara Kejujuran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya

mempunyai **hubungan yang cukup, searah, dan signifikan**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kejujuran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya cukup kuat yang artinya jika kejujuran antar pegawai baik, maka kinerja pegawai pun meningkat, karena keterusterangan di antara pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.3 Hubungan antara Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa antara Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya adalah **0,457 (cukup)**. Hubungan antara Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup, searah, dan signifikan**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya cukup kuat yang artinya jika keterbukaan dalam komunikasi ke bawah antar pegawai baik, maka kinerja pegawai pun meningkat, karena keterbukaan informasi di antara pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.4 Hubungan antara Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa antara Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya adalah **0,363 (cukup)**. Hubungan antara Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup, searah, dan signifikan**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya cukup kuat yang artinya jika mendengarkan dalam komunikasi ke atas antar pegawai baik, maka kinerja pegawai pun meningkat, karena pimpinan yang menerima dan menanggapi kritik dan saran pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.5 Hubungan antara Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa antara Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya adalah **0,429 (cukup)**. Berdasarkan koefisien korelasi Hubungan antara Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup, searah, dan signifikan**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan kinerja pegawainya cukup kuat yang artinya jika perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi antar pegawai baik, maka kinerja pegawai pun meningkat, karena fasilitas kerja yakni sarana dan prasarana bagi pegawai baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.6 Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Tugas Fungsional Pegawainya

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Tugas Fungsional Pegawainya adalah **0,789 (sangat kuat)**. Berdasarkan koefisien korelasi, Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Tugas Fungsional Pegawainya mempunyai **hubungan yang sangat kuat, searah, dan signifikan**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan tugas fungsional pegawainya sangat kuat yang artinya jika iklim komunikasi organisasi antar pegawai baik, maka tugas fungsional pegawai pun meningkat, karena iklim komunikasi organisasi dengan perencanaan kerja yang baik akan meningkatkan tugas fungsional.

4.7 Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Tugas Perilaku Pegawainya

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Tugas Perilaku Pegawainya adalah **0,492**

(cukup). Berdasarkan koefisien korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Tugas Perilaku Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup, searah, dan signifikan**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan tugas perilaku pegawainya cukup kuat yang artinya jika iklim komunikasi organisasi antar pegawai baik, maka tugas perilaku pegawai pun meningkat, karena iklim komunikasi organisasi dengan perilaku kerja yang baik akan meningkatkan tugas perilaku.

4.8 Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya adalah **0,590 (kuat)**. Maksudnya, berdasarkan koefisien korelasi menurut Sarwono, Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang kuat, searah**, **dan signifikan**. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim komunikasi organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan tugas perilaku pegawainya cukup kuat yang artinya jika iklim komunikasi organisasi antar pegawai baik, maka kinerja pegawainya pun meningkat, karena iklim komunikasi organisasi dengan suasana kerja dan komunikasi pegawai terjalin dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

1. Adanya Hubungan antara Kepercayaan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup**, **searah**, dan **signifikan.**
2. Adanya Hubungan antara Kejujuran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup**, **searah**, dan **signifikan.**
3. Adanya Hubungan antara Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup**, **searah**, dan **signifikan.**

4. Adanya Hubungan antara Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup**, **searah**, dan **signifikan.**
5. Adanya Hubungan antara Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang cukup**, **searah**, dan **signifikan.**
6. Adanya Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Tugas Fungsional Pegawainya mempunyai **hubungan yang sangat kuat**, **searah**, dan **signifikan**.
7. Adanya Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Tugas Perilaku Pegawainya **mempunyai hubungan yang cukup, searah**, dan **signifikan.**
8. Adanya Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dengan Kinerja Pegawainya mempunyai **hubungan yang kuat**, **searah**, dan **signifikan.**

Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu S P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strtategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Rakhmat, Jalaluddin. 2015. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Ruslan, Rosady. 2013. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sumber lain:

Data dan dokumentasi penulis