

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya komunikasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja pada kantor sinode GMIT dan untuk mengetahui variabel budaya komunikasi dan karakteristik individu yang mana paling berpengaruh dari rumusan masalah yang telah ditemukan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis secara parsial (uji t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa dari dua variabel independen yaitu budaya komunikasi dan karakteristik individu, ternyata variabel budaya komunikasi memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karena $0,004 > 0,05$. Sedangkan variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena $0,000 < 0,05$ pada kantor sinode GMIT

Diantara variabel budaya komunikasi dan karakteristik individu, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah variabel karakteristik individu. Alasannya karena budaya komunikasi memiliki nilai t hitung terbesar jika dibandingkan dengan variabel karakteristik individu. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "Variabel budaya

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Komunikasi (x1) terhadap prestasi kerja (y) pada kantor Sinode GMIT.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik Individu (x2) terhadap prestasi kerja (y) pada kantor Sinode GMIT .

1.2 Implikasi Teoritis

Dalam bagian ini disajikan dasar teoritis yang digunakan untuk menjelaskan rumusan masalah penelitian sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk menerangkan gejala atau fenomena yang nampak pada hasil penelitian.

Komunikasi formal dapat di artikan dengan komunikasi yang mengikuti rantai komando yang dicapai oleh hirarki wewenang. Dalam struktur organisasi garis, fungsional, maupun matriks, akan tampak berbagai macam posisi atau kedudukan masing-masing sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenangnya. Pola komunikasi dapat berbentuk komunikasi dari atas ke bawah (top down or downward communications), komunikasi dari bawah ke atas (bottom up or upward communications), komunikasi horizontal (horizontal communications) (Djoko Purwanto: 2011).

1. Variabel Budaya komunikasi berpengaruh signifikan pada variabel prestasi kerja. Pusat perhatian budaya komunikasi itu terletak pada variasi, langkah dan cara serta metode manusia berkomunikasi dalam kelompok sosial, dan tentu tidak terlepas dari tindakan persepsi dan pemaknaan atau interpretasi (Mulyana, 2007).

2. Variabel Karakteristik individu berpengaruh signifikan pada variabel prestasi kerja. Hal ini yang sangat penting yang harus dimiliki oleh pegawai, yang terdiri dari kemampuan, persepsi dan sikap dan tingkat prestasi kerja masing-masing pegawai. Secara teoritis karakteristik individual mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu (Nurhasanah, 2005)

Prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen X sangat signifikan terhadap variabel dependen Y. Dilihat dari hasil koefisien determinasi atau *R Square* dapat menjelaskan sebesar 0,526 dan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

1.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Budaya Komunikasi

Penulis menyarankan pada kantor Sinode Gmit harus lebih meningkatkan kesamaan budaya komunikasi pada standar kerja agar dapat dilihat atau dinilai oleh orang lain .

2. Karakteristik Individu

Pada Kantor Sinode GMIT lebih menunjukkan kualitas karakter masing-masing dalam hal ini kepala bersama pegawai-pegawai yang memiliki sikap

yang mau mendengarkan dan sikap yang rendah hati agar dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.