PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN IKLIM ORGANISAI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KERAJINAN TENUN IKAT MEDALI MAS KEDIRI

SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

EVIKA ROSALIA ALWARISMA
12.1.02.02.0085

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi Oleh:

EVIKA ROSALIA ALWARISMA
NPM : 12.1.02.02.0085

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI,

DAN IKLIM ORGANISAI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

PADA KERAJINAN TENUN IKAT MEDALI MAS

KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 11 Juli 2016

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II,
Dr. Lilia Pasca Riani., M.Sc.	**Dhiyan Septa Wihara, M.M.**
NIDN. 0718048502	**NIDN. 0730098401**

ii

Skripsi Oleh:

EVIKA ROSALIA ALWARISMA
NPM: 12.1.02.02.0085

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN IKLIM ORGANISAI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KERAJINAN TENUN IKAT MEDALI MAS KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada Tanggal : 26 Juli 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Lilia Pasca R., M.Sc.
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Dhiyan Septa W., M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, MM
NIDN.1910301044

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Evika Rosalia Alwarisma
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. Lahir	: Tulungagung/ 03 April 1994
NPM	: 12.1.02.02.0085
Fak/Jur./Prodi.	: FE/ S1 MANAJEMEN

Menyatakan yang sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2016
Yang Menyatakan

EVIKA ROSALIA ALWARISMA
NPM. 12.1.02.02.0085

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KERAJINAN TENUN IKAT MEDALI MAS KEDIRI

Evika Rosalia Alwarisma
12.1.02.02.0085
Ekonomi - Manajemen
Evika.alwarisma@gmail.com
Dr. Lilia Pasca Riani., M.Sc dan Dhiyan Septa Wihara, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi terciptanya tujuan organisasi. Meningkatkan prestasi kerja merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja, diantaranya dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode *purposive sampling* dengan menggunakan sampel multivariate (korelasi atau regresi anda) sehingga menghasilkan 40 responden. Variabel bebas penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, ikim organisasi dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan uji statistik secara simultan (uji F). Penganalisan data menggunakan program SPSS. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri. Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka penulis menyarankan untuk organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan lebih menitik beratkan pada gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan memahami gaya kepemimpinan, meningkatkan komunikasi, dan memahami iklim organisasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan prestasi kerja.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumbangan penting bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut akan memberikan kekuatan dan semangat bagi prestasi karyawan. Sumber daya manusia terpenting yang harus dimiliki adalah pemimpin yang bijaksana, pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa menjadi identitas sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik bisa menjadikan karyawan atau bawahannya menjadi dirinya sendiri dan bekerja tanpa tekanan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja terhadap karyawan. Artinya, bahwa sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Rivai dan Mulyadi, 2012:42).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari suatu pihak ke pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dapat dilakukan secara lisan dan non lisan yang dapat dimengerti oleh kedua pihak. Menurut Shanon dan Weaver dalam Wiryanto (2008:7), bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi variable, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi.

Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan dapat bekerja secara optimal dan memiliki prestasi yang tinggi, maka perusahaan harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk

kualitasnya dapat terus dipertahankan.Iklim organisasi merupakan kebiasaan atau nilai yang dianut oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jika iklim yang dianut dalam suatu perusahaan baik, maka semua karyawan akan cendereng bertindak ke arah yang baik dalam aktivitasnya bekerja dalam perusahaan tersebut dan sebaliknya. Menurut Payne dan Pugh sebagaimana dikutip oleh Darzanti (2010:2) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan perusahaan karena pencapaian tujuan perusahaan merupakan harapan setiap perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah merupakan hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja

pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri?

4. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.
3. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.
4. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

4. Kajian Teori

a. Prestasi Kerja

Menurut Usman (2011:489) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang popular yaitu :

1) Kualitas pekerjaan meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan konstribusi.
3) Kehadiran meliputi regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.

b. Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut:

1) Sifat adalah sifat seorang pimpinan sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditetukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat ciri-ciri di dalamnya.
2) Kebiasaan yang dimaksud adalah kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3) Watak adalah watak seseorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan *(persistence*), daya tahan *(endurance*) dan keberanian *(courage*).

c. Komunikasi

Effendi (2011:10), menunjukkan bahwa indikator komunikasi itu meliputi:

1) Proses penyampaian pesan adalah suatu proses penyampaian ide, gagasan, informasi dan sebagainya dari komunikator kepada komunikan yang lain.
2) Pembentukan kepercayaan adalah pemahaman dan reaksi seorang terhadap kelemahan yang dimiliki agar tidak menimbulkan rasa rendah diri atau sulit menyesuaikan diri dalam komunikasi.
3) Pendapat adalah opini yang didasarkan pada pemikiran logis untuk merespon suatu komunikasi dan keadaan yang dihadapi.

d. Iklim organisasi

Dikemukakan oleh Mahyuddin, (2011:67). Indikaor iklim organisasi adalah:

a. Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti computer, mesin ketik, mesin pengganda dan lain sebagainya.
b. Kondisi kerja, yang meliputi ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara.
c. Hubungan personalia, yang meliputi kerja sama antar pegawai dan atasan.

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian dan diagram lintas hubungan varibabel dalam model analisis diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

H2 : Kominikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

H3 : Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

H4 : Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

B. Metode Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas yang terletak di Jl. KH. Agus Salim Gg. 8 No. 54C Bandar Kidul selama

4 bulan terhitung mulai bulan April – Juli 2016.

2. Populasi dan Sampel

Jumlah sampel sebanyak 40 orang dipilih dengan metode *purposive sampling* menurut Sugiono (2015:120) dari 85 orang karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

3. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif atau analisis data statistik. Teknik penelitian ini adalah penelitian korelasional.

4. Sumber Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survey, penyebaran kuisioner, wawancara dan studi pustaka.

5. Instrument dan Teknik Pengumpulam

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis Koefisien Determinasi dan Regresi Berganda dengan menggunakan program program software SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

6. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013:52). Uji Validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai kolerasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pernyataan memiliki nilai diatas 0,320 diperoleh dari r tabel yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuisioner adalah valid.

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai diatas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliable.

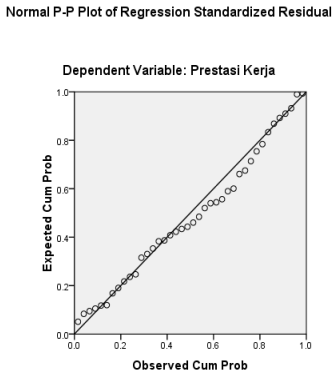
C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi digunakan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Ghozali, 2013).

a. Uji Normalitas

Hasil output SPSS versi 16,0. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Uji Normalitas

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 %

maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013:105).

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai *Toleran ce*	Nilai VIF (%)	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,447	2,240	Tidak multikolinier
2	Disiplin Kerja (X2)	0.558	1,792	Tidak multikolinier
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.475	2,105	Tidak multikolinier

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013: 95). Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi andata kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi

Tabel 2
Tabel Auto-Korelasi

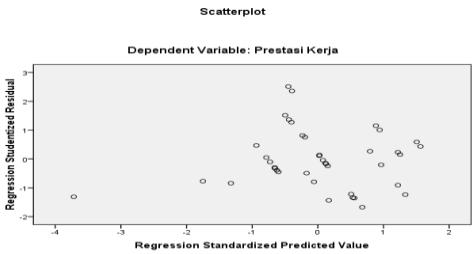
Model	Durbin-Watson	Tabel Durbin Watson
1	2,277	1,72

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,277 dengan nilai dU 1,72 sehingga 4-dU= 4-1,72= 2,28. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model

regresi. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:47).



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Dapat dilihat pada gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data dari jawaban responden yang dikumpulkan dan diolah dengan bantuan SPSS versi 16.0. Berikut ini rumusan persamaan model regresi dua tahap penelitian ini (Ghozali, 2013: 96) maka diperoleh hasil analisis regresi pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.924	4.302		1.377	.175		
Pelatihan	.298	.108	.318	2.744	.008	.447	2.240
Disiplin	.288	.089	.335	3.230	.002	.558	1.792
Kepuasan Kerja	.444	.164	.304	2.711	.009	.475	2.105

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut :

Y=1,274+0,251X1+0,558X2+ 0,136X3

Dari persamaan regresi tersebut di atas juga berarti:

1. Nilai a yaitu 1,274, Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama

sekali (=0), maka variabel Y (prestasi kerja) memiliki nilai sebesar 1,274.

2. Regresi X1 0,251, Besarnya koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,251, artinya bahwa setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,251 bila variabel lainnya konstan.
3. Regresi X2 0,558, Besarnya koefisien variabel komunikasi adalah sebesar 0,558, artinya bahwa setiap peningkatan variabel komunikasi secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,558 bila variabel lainnya konstan.
4. Regresi X3 0,136, Besarnya koefisien variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,136 artinya bahwa setiap peningkatan variabel iklim organisasi secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,136 bila variabel lainnya konstan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:47).

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833[a]	.695	.677	2.97780	1.839

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square = 0,875 yang berari 87%) dengan demikian gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi mampu menjelaskan hampir semua

variasi dari variable sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai R Square dapat diartikan pula gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 88% dan 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

4. Penguji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (Ghozali, 2013:98). Uji parsial (individu) adalah menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.924	4.302		1.377	.175		
Pelatihan	.298	.108	.318	2.744	.008	.447	2.240
Disiplin	.288	.089	.335	3.230	.002	.558	1.792
Kepuasan Kerja	.444	.164	.304	2.711	.009	.475	2.105

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi mempunyai nilai signifikasi < 0,05 menjelaskan bahwa semua variabel bebas secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 0.05 (Ghozali, 2013:98).

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.282	3	153.761	184.363	.000[a]
	Residual	21.684	26	.834		
	Total	482.967	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 92.300 > 2,606 sehingga semua variabel independen/ bebas (gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5. **Pembahasan**

Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja yang diraih karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,942 > 1,684 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,006 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

2. **Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.583

> 1,684 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara iklim oorganisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,621 < 1,684 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,013 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari uji F yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai F hitung sebesar 92,300 > 2,606 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05.

D. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

a. Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

b. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

c. Ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim

organisasi dengan prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

d. Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi dengan prestasi kerja karyawan pada Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

2. Saran

Hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, dapat disarankan sebagai berikut :

a. Bagi Kerajinan Tenun Ikat Medali Mas Kediri

Memperhatikan faktor-faktor selain gaya kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi yang dianggap mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk mencapai prestasi yang maksimal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, bahkan lebih baik menambah variabel-variabel baru yang kiranya mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arni.M. (2009). *Komunikasi Organisasi. Edisi Dua Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta.

Effendy. U.O. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Undip.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Lila Masna. 2011. *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Lila Masna. 2011. *Indikator-Indikator Iklim Organisasi*. Didownload dari www.google.com pada Januari 2013.

Mahyuddin. 2011. *Panduan Lengkap Agribisnis Lele*. Swadaya, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Rivai.V. dan Mulyadi. D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed. 9. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.

Usman.H. (2011). *Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan).* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Wiryanto. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta : PT. Grasindo.