

Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja

Basthoumi Muslih, Restin Meilina, Rino Sardanto, dan Dodi Kusuma H. Soedjoko
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri, 64112, Jawa Timur

Abstrak

Bisnis ikan asap merupakan bisnis yang potensial di daerah dekat pantai, sehingga banyak bermunculan bisnis rumahan ikan asap. Akan tetapi lambat laun, banyak juga dari bisnis tersebut gulung tikar yang dimungkinkan oleh kurang baiknya kinerja bisnis maupun kinerja sumberdaya manusianya. Kesadaran pebisnis di daerah Trenggalek perlu dibentuk salah satunya yaitu dengan memperhatikan kinerja bisnisnya melalui para pekerja atau karyawannya, karena bisnis yang baik tidak mungkin dijalankan hanya dengan seorang diri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja industri rumahan ikan asap di Desa Soko Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen angket yang disebar kepada seluruh pekerja industri rumahan ikan asap yang ada sejumlah 30 orang. Hasilnya diuji dengan metode analisis regresi linear berganda dan analisis hipotesis (uji-t dan uji-F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pekerja industri rumahan ikan asap di Desa Soko Kabupaten Trenggalek. Sebaiknya di penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel lain dan lingkup yang lebih luas sehingga diketahui lebih banyak faktor yang menjadi penentu kinerja SDM suatu bisnis.

Kata Kunci: *Gaya Komunikasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat berdampak terhadap bisnis seluruh lapisan masyarakat. Tidak hanya di kota besar, masyarakat di pedesaan pun dipaksa untuk mempertahankan eksistensi bisnisnya di tengah gempuran persaingan pasar yang menuntut kreativitas. Bisnis di sektor perikanan merupakan salah satu bisnis yang potensial di wilayah dekat pantai khususnya di daerah Kabupaten Trenggalek Jawa Timur. Semakin banyak industri rumahan ikan asap bermunculan disebabkan banyaknya permintaan akan ikan dari wilayah yang jauh dari pantai. Hal tersebut merupakan inovasi dari pebisnis ikan agar produknya dapat bertahan lama dan bisa sampai ke tangan konsumen yang jaraknya jauh sekalipun. Kegiatan pengasapan ini dilakukan tiap hari di masing-masing rumah industri, karena ikan hasil tangkapan dari laut selalu tersedia setiap hari walaupun jenis ikan hasil tangkapan bisa berbeda-beda. Oleh karena itu, rutinitas yang dilakukan industri rumahan ikan asap tergolong padat dan membutuhkan sedikit pekerja namun terampil ataupun membutuhkan banyak pekerja namun kurang terampil. Meskipun ikan asap adalah bisnis yang potensial, tidak sedikit

pula bisnis ikan asap yang gulung tikar dan tidak bisa bertahan dengan persaingan. Hal tersebut terjadi dimungkinkan oleh aspek rendahnya kinerja sumberdaya manusia yang ada di dalam industri terlepas dari aspek pemasaran dan lainnya. Pekerja yang terampil memungkinkan untuk mendukung kinerja bisnis lebih cepat dibandingkan pekerja yang kurang terampil. Selain itu, untuk mendukung kinerja SDM yang baik juga diperlukan sebuah dorongan yang tepat dari para pemilik bisnis agar mereka merasa diperhatikan.

Gaya komunikasi merupakan salah satu upaya pemilik bisnis untuk mendorong pekerjanya bekerja lebih baik. Siregar (2006) menjelaskan bahwa gaya komunikasi yang dipergunakan atasan dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan. Sementara itu, upaya lain yang perlu dilakukan adalah dengan pelatihan tentang kemampuan ataupun keterampilan pekerja dalam mendukung pekerjaannya agar lebih baik. Noe *et.al* (2011) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, bisnis juga membutuhkan alat yang disebut peraturan untuk mengatur perilaku maupun prosedur pekerja dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2011) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi peraturan perusahaan.

Industri rumahan ikan asap yang ada di Desa Soko Kabupaten Trenggalek merupakan salah satu desa yang dulunya banyak memproduksi ikan asap, akan tetapi saat ini tersisa beberapa industri rumahan ikan asap yang bertahan. Hal tersebut terjadi karena sering bergantinya pekerja seperti yang dikatakan oleh salah satu pemilik bisnis tersebut. Situasi yang terjadi merupakan indikasi bahwa kinerja bisnis belum terlaksana dengan baik dan dapat dimungkinkan pula kurang baiknya kinerja SDM yang ada. Oleh karena itu, untuk mengetahui penyebab masalah yang terjadi ditinjau dari segi bidang sumberdaya manusia maka peneliti tertarik membahas tentang “pentingnya sebuah kinerja dipandang dari segi gaya komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja”. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan gaya komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja industri rumahan ikan asap di Desa Soko Kabupaten Trenggalek.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Komunikasi

Nurjaman & Umam (2012) menyatakan bahwa komunikasi yaitu suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi. Menurut Purwanto (2011) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui perilaku atau tindakan. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari individu ke individu lain. Oleh karena itu, Siregar (2006) menegaskan bahwa gaya komunikasi yang dipergunakan atasan dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan. Seorang atasan bertanggung jawab atas ribuan orang karyawan, kemampuan untuk menetapkan arahan dan mendelegasikan adalah yang lebih penting dibandingkan dengan membangun tim dan memberikan bimbingan.

Dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak harus dipenuhi. Ketiga unsur tersebut merupakan kesatuan yang utuh dan bulat. Apabila satu unsur tidak ada maka komunikasi tidak akan terjadi. Tiga unsur tersebut antara lain:

1. Komunikator/ *Sender*/ pengirim
Komunikator/ pengirim adalah orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bisa perorangan, kelompok, atau organisasi pengirim berita.
2. Komunikan/ *receiver*/ penerima
Komunikan/ penerima adalah rekan dari komunikator dalam komunikasi. Sesuai dengan namanya, ia berperan sebagai penerima berita dalam berkomunikasi.
3. Channel/ saluran/ media
Channel adalah saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan, atau jalan yang dilalui *feedback* komunikan kepada komunikator yang digunakan oleh pengirim pesan.
Agar gaya komunikasi dapat diukur, maka berdasarkan Nurjaman & Umam (2012) ada lima indikator komunikasi yang efektif yaitu:
 1. Kejelasan (*clarity*): Bahasa dan informasi yang disampaikan oleh pelaku komunikasi harus jelas.
 2. Ketepatan (*accuracy*): Bahasa dan informasi yang disampaikan oleh pelaku komunikasi harus benar-benar akurat dan tepat.
 3. Konteks (*contex*): Bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi. Bisa saja menggunakan bahasa dan informasi yang jelas dan tepat tetapi karena konteksnya tidak tepat, reaksi yang diperoleh tidak sesuai yang diharapkan.
 4. Alur (*Flow*): Keruntutan atau alur dalam berkomunikasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif, termasuk bahasa dan informasinya.
 5. Budaya (*culture*): Aspek ini tidak hanya menyangkut bahasa dan informasi tetapi juga tata krama atau etika.

Pelatihan

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Andrew E. Sikula dalam buku Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa: "*Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*". (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas).

Marwansyah (2014) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Dukungan Manajemen puncak
Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.
Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3. Perkembangan teknologi
Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
4. Kompleksitas organisasi
Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
5. Gaya belajar
Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.
Sedarmayanti (2013) dan Andrew E. Sikula dalam buku Mangkunegara (2011) menjelaskan 5 indikator untuk mengukur pelatihan yaitu:
 1. Pendidikan : Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
 2. Prosedur Sistematis : Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.
 3. Keterampilan teknis : Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kemanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).
 4. Mempelajari pengetahuan : Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode-metode tertentu).
 5. Mengutamakan praktek dari pada teori : Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2009) mendefinisikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan, akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kinerja

Wibowo (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selain itu, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Adapun definisi kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dapat disimpulkan dari definisi-definisi yang ada bahwa kinerja adalah hasil nyata dari suatu proses kerja yang telah dilakukan dalam suatu organisasi pada periode tertentu yang berasal dari gabungan antara motivasi dan kemampuan yang dinilai menggunakan sistem penilaian pekerjaan.

Donni (2014) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut *IQ (Intelligent Quotient)* dan kemampuan *reality (Knowledge + Skill)* artinya pegawai dengan *IQ* tinggi dan pendidikan/pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Terdapat 6 indikator untuk mengukur kinerja yaitu (Sudarmanto, 2009):

1. Kuantitas (*Quantity*), yaitu berkaitan dengan satuan jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas (*Quality*), yaitu berkaitan dengan proses atau hasil mendekati ideal/ sempurna dalam memenuhi maksud atau tujuan yang diinginkan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), yaitu berkaitan dengan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.
4. Efektivitas biaya (*cost Effectiveness*), yaitu terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (uang, orang, material dan teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for Supervision*), yaitu terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*), yaitu terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerjasama di antara sesama pekerja dan bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Adapun pendekatan penelitian ini adalah

menggunakan pendekatan kuantitatif yang berarti penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematis dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik (Arikunto, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada industri rumahan ikan asap di Desa Soko Kabupaten Trenggalek sebanyak 30 pekerja. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *total sampling* atau juga disebut sampel jenuh sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi.

Variasi jenis instrumen penelitian adalah berupa angket, *check list* (\surd) atau daftar centang, wawancara dan pengamatan (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan peneliti adalah berupa angket atau kuesioner yang bersifat tertutup yang diukur dengan skala likert. Instrumen penelitian ini diuji dengan validitas dan reliabilitas sebagai alat ukur suatu instrumen. Selanjutnya, diuji dalam asumsi klasik kemudian regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan hasil *r*-hitung dibandingkan dengan hasil *r*-tabel untuk *degree or freedom* (df) = $n-2$, dimana (n) jumlah sampel penelitian. Jadi (df) = $30-2 = 28$, dengan $df = 28$ pada taraf signifikansi α (5%) diperoleh *r*-tabel 0,361. Berdasarkan hasil uji validitas 36 item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* (*r*-hitung) positif dan lebih besar dari pada nilai *r*-tabel.

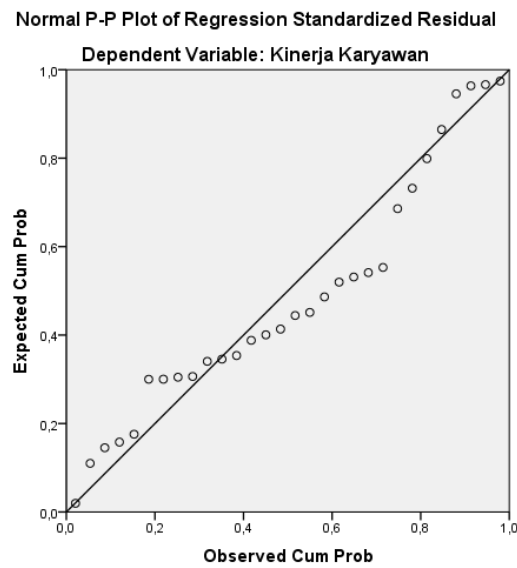
Sedangkan, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai *alpha cronbach's* lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliable* (Ghozali, 2011). Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel gaya komunikasi, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu lolos dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Probability Plot* (Ghozali, 2011). Adapun hasilnya tampak pada gambar 1. Berdasarkan gambar di bawah, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik *P-P Plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1.
Grafik P-P Plot

2. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi di antara variabel-variabel independennya (Ghozali, 2011). Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

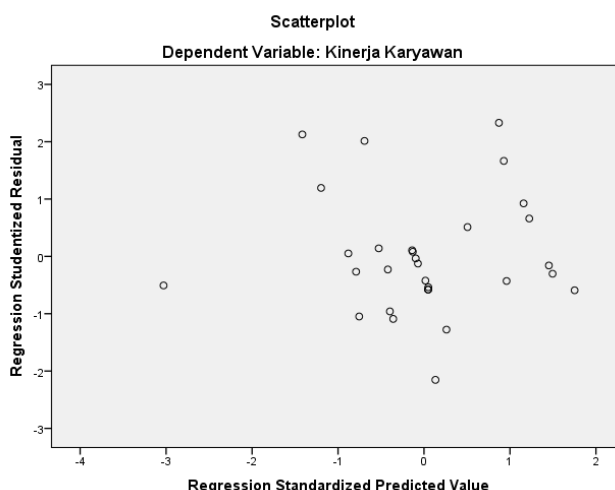
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Komunikasi	,925	1,081
Pelatihan	,881	1,136
Disiplin Kerja	,950	1,052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melihat hasil pada tabel di atas, hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap. Uji hesteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *scatterplot*.



Gambar 2.
Gambar Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (periode sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Watson (DW) Test*. Hasil untuk uji autokorelasi ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.
Tabel Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 ^a	,925	,916	1,584	1,877

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Komunikasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,877, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 30, dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka pada tabel *Durbin-Watson* didapat nilai du sebesar 1,65. Dengan demikian nilai $du < dw < 4-du$ ($1,65 < 1,877 < 2,35$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t -hitung gaya komunikasi sebesar 3,418 lebih besar dari t -tabel yaitu sebesar 1,697 atau nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, berarti bahwa gaya

komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik gaya komunikasi yang dilakukan oleh para pekerja, maka semakin baik pula kinerjanya.

Tabel 3.

Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,391	2,781		-1,939	,063
Gaya Komunikasi	,179	,052	,191	3,418	,002
Pelatihan	,884	,060	,846	14,795	,001
Disiplin Kerja	,199	,070	,155	2,821	,009

Sumber : Diolah peneliti dari data primer, 2019

Diperoleh t-hitung pelatihan sebesar 14,795 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,697 atau nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga membuktikan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil ini menunjukkan pelatihan yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka akan menjadi lebih terampil dalam pekerjaannya.

Diperoleh t-hitung disiplin kerja sebesar 2,821 atau nilai signifikansi lebih besar dari t-tabel sebesar 1,697 atau nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, sehingga membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berarti bahwa semakin disiplin para pekerja industri rumahan ikan asap, maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil ini menunjukkan semakin disiplin pekerja maka akan berimbas terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tabel 4.Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	806,110	3	268,703	107,059	,000 ^b
Residual	65,257	26	2,510		
Total	871,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Komunikasi, Pelatihan

Sumber : Diolah peneliti dari data primer, 2019

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F-hitung sebesar 107,059 lebih besar dari F-tabel yaitu 4.171 atau nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa gaya komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pekerja industri rumahan ikan asap Desa Soko Kabupaten Trenggalek.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka diambil kesimpulan bahwa gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pekerja industri rumahan ikan asap di Desa Soko Kabupaten Trenggalek, artinya semakin baik gaya komunikasi yang dilakukan para pekerja, maka kinerjanya pun akan semakin baik. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja industri rumahan ikan asap di Desa Soko Kabupaten Trenggalek, artinya semakin baik pelatihan yang didapatkan pekerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja industri rumahan ikan asap di Desa Soko Kabupaten Trenggalek, artinya semakin disiplin pekerja maka akan baik pula kinerjanya. Kemudian, gaya komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja industri rumahan ikan asap di Desa Soko Kabupaten Trenggalek.

Pada penelitian ini hanya dibahas kinerja melalui tiga variabel dan lingkup daerah yang terbatas, sebaiknya di penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel lain dan lingkup yang lebih luas sehingga diketahui lebih banyak faktor yang menjadi penentu kinerja SDM suatu bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Donni, J.P. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Noe, Raymond A. Hollenbeck, John R. Gerhart, Barry. & Wright. Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Cetakan Kedua. Terjemahan: David Wijaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaman, Kadar & Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relation*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat Jakarta: Raja Grafindo Persada.