

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN NARKOTIKA NASIONAL TAPANULI SELATAN

Alwina Febri Rosanna Siregar¹, Alex Winarno²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Winasir@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pencapaian kinerja karyawan BNN Cabang Tapanulis Selatan yang belum mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Variabel komunikasi dan kompetensi karyawan diduga sebagai faktor penyebabnya. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausalitas. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linear berganda. yang diolah dengan software IBM SPSS 25. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh karena seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 32 orang karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berada pada kategori baik Variabel kompetensi berada pada kategori baik, Variabel kinerja berada pada kategori sangat baik dengan. Hasil analisis regresi menunjukkan variabel komunikasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perubahan tingkat kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja dengan %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci-komunikasi, kompetensi dan kinerja karyawan

Abstract

This research is motivated by the achievement of the performance of BNN employees in the South Tapanulis Branch who have not reached the target set by the organization. There are many factors that affect employee performance in an organization. The variables of communication and employee competence are suspected as the causative factors. The purpose of the study was to analyze and determine the effect of communication and competence on employee performance. This research method uses quantitative causality method. The analysis technique used is descriptive and multiple linear regression. which was processed with IBM SPSS 25 software. The sampling technique used was saturated sampling because all members of the population were the research sample. Data collection techniques using a questionnaire with the number of respondents as many as 32 permanent employees. The results showed that the communication variable was in the good category. The competence variable is in the good category. The performance variable is in the very good category The results of the regression analysis show that the communication and competence variables partially have a significant effect on changes in employee performance levels. Simultaneously these two variables affect the performance. While the remaining is influenced by other variables outside of this study.

Keywords-communication, competence, employee performance

I. PENDAHULUAN

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi merupakan syarat mutlak bagi setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya di era yang penuh dengan persaingan. Salah satu yang menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan merupakan pola komunikasi yang terjalin secara efektif antara pimpinan dan karyawan. Menurut Yusuf (2016) Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Menurut Hardiyatno (2011) Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja baik yang belum kerja maupun yang sudah bekerja. Menurut Fahmi (2016: 163), "Komunikasi adalah pesan yang tersampaikan yang digunakan oleh satu pihak pada pihak lainnya dari pesan secara langsung ataupun dari media atau tidak

langsung”. Indikator Komunikasi menurut Sutardji (2016: 10-11) komunikasi efektif mempunyai sejumlah indikator, yakni:

- A. Pemahaman
- B. Pengaruhnya terhadap sikap
- C. Relasi yang terus membaik
- D. tindakan

Dalam perusahaan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Kompetensi merupakan dasar seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan kerjanya. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan ekonomis. Dalam hal ini pekerjaan yang dihasilkan tidak akan tepat waktu dan terdapat pemborosan waktu serta tenaga.

Kinerja Karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Bangun 2012: 233). Setiap karyawan pastinya ingin selalu kerjanya dihargai agar merasa apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan mendapat perhatian. Namun tidaklah mudah untuk menentukan karyawan mana yang memiliki tingkat kinerja yang baik dengan tingkat kinerja karyawan rendah. Jika tidak memiliki standar-standar, kriteria-kriteria atau kaidah-kaidah yang akan digunakan dalam menilai.

Badan Narkotika Nasional (BNN) dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari adanya hambatan yang dihadapi dan dicari upaya mengatasi hambatan tersebut. Adapun hambatan yang dihadapi oleh Badan Narkotika Nasional (BNN) dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebagaimana hasil wawancara penulis dengan pihak BNN Kabupaten Tapanuli Selatan pada Sub umum BNN Tapanuli Selatan, yaitu sebagai berikut:

- A. Minimnya personil yang membidangi dalam penindakan.
- B. Minimnya peralatan atau fasilitas.
- C. Kewenangan lebih besar diberikan kepada provinsi

Berdasarkan target yang ditetapkan oleh organisasi bahwa pencapaian kinerja pegawai ditargetkan minimal ada sebanyak 25% berkinerja pada kategori Sangat Baik dan sebanyak 75% berkinerja pada kategori Baik. Sehingga dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai pada kurun waktu dua tahun terakhir yaitu tahun 2019 dan tahun 2020 belum mencapai target yang ditetapkan oleh BNN. Belum tercapaian kinerja pegawai BNN sesuai target minimal yang telah ditetapkan oleh organisasi, hal ini menunjukkan ada permasalahan yang menjadi penyebabnya. Ada banyak faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang diduga sebagai penyebabnya adalah variabel komunikasi dan kompetensi SDM. Kelancaran pola komunikasi yang terjalin di BNN Tapanuli Selatan baik komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun komunikasi sesama karyawan, sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan BNN Cabang Tapanuli Selatan adalah kompetensi karyawan. Untuk mengetahui tingkat kompetensi karyawan, peneliti mengidentifikasinya dari tingkat pendidikan karyawan dan juga pelatihan dan pengembangan yang pernah dijalani oleh setiap pegawai. Setiap karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan minimal 2 kegiatan per tahun. Organisasi menyediakan anggaran yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam penelitian ilmiah ini pun memiliki tujuan tertentu yang diperlukan agar terdapat kejelasan terhadap arah. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis komunikasi pada BNN cabang Tapanuli Selatan, menganalisis kompetensi sumber daya manusia pada BNN cabang Tapanuli Selatan, menganalisis kinerja karyawan pada perusahaan BNN cabang Tapanuli Selatan, dan yang terakhir menganalisis pengaruh komunikasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BNN cabang Tapanuli Selatan, secara parsial dan simultan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan yang lain. Penelitian ini juga menggunakan metode kausal yang menjelaskan hubungan diantara kedua variabel, yang bersifat sebab akibat, dimana terdapat variabel yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi (Sugiyono 2018). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:8). Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang dihubungkan, oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Dalam penelitian ini akan mencari hubungan antara komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi dan kompetensi merupakan variabel independen sedangkan

kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert merupakan skala yang di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang pada fenomena tertentu.

Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi yang di sebut dengan sampel. Dengan menggunakan sampel, peneliti akan lebih mudah mengolah data dan hasil yang di dapat akan lebih kredibel. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan BNN Tapanuli Selatan, dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu menggunakan keseluruhan populasi atau seluruh karyawan BNN Tapanuli Selatan, dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang sebagai sampel yang akan diteliti. Terkait dengan jenis data, penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui berbagai metode seperti studi kepustakaan dan kuisioner. Kemudian penelitian ini juga menggunakan dua pengujian untuk menguji keabsahan dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kedua pengujian tersebut yaitu uji validitas (test of validity) dan uji realibitas (test of reliability). Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sedangkan reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel kompensasi dan kinerja karyawan BNN Cabang Tapanuli Selatan Dari jawaban tersebut kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap pertanyaan berdasarkan presentase. Kemudian berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diperoleh kriteria interpretasi skor yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Interpretasi Skor

Persentase	Kategori Persentase
20% - 36%	Sangat Tidak Baik
>36% - 53%	Tidak Baik
>52% - 68%	Cukup Baik
>68% - 84%	Baik
>84% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Selain itu, analisis verifikatif di gunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono 2018:69). Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang di gunakan peneliti seperti analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Metode analisis linier berganda yang akan di analisis harus di ubah menjadi data dalam bentuk skala interval karena penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun Perubahan data dari skala ordinal menjadi sakala interval di lakukan dengan menggunakan teknik Method of Successive Interval (MSI). Model regresi linear berganda dapat disebut baik jika terbebas dari asumsi-asumsi klasik, yaitu: normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Sunnyoto, 2014: 131). Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (pengaruh komunikasi)

X_2 = Variabel bebas (kompetensi SDM)

e = Standar error/ variable pengganggu

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara simultan dan parsial. Hipotesis untuk korelasi ini di rumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a). Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali yaitu meliputi pengujian hipotesis secara simultan (UjiF) dan pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t). Terakhir, dalam penelitian ini juga menggunakan analisis koefisien determinasi. Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel pengaruh komunikasi (X_1) dan kompetensi SDM (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui persepsi dari ke 32 responden mengenai variabel penelitian yang terdiri dari Komunikasi (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Narkotika Nasional di Tapanuli Selatan. Variabel Komunikasi (X1) diukur melalui dua dimensi yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi komunikasi formal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Tanggapan Responden Pada Dimensi Komunikasi Formal

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
1	Saya menjalin komunikasi dengan bawahaan	0	1	21	7	3	108	160	67.50%	Cukup Baik
2	Saya menjalin komunikasi dengan atasan	0	4	12	11	5	113	160	70.63%	Baik
3	Saya menjalin komunikasi dengan rekan kerja	0	1	16	9	6	116	160	72.50%	Baik
4	Saya selalu melakukan koordinasi dengan divisi lain	0	1	16	11	4	114	160	71.25%	Baik
Total Skor							451	640	70.46%	Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi komunikasi formal sebesar 451 atau 70.46%. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi formal yang dilakukan karyawan sudah dilakukan dengan baik. Kemudian dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi komunikasi informal dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Tanggapan Responden Pada Dimensi Komunikasi Informal

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
5	Saya memberikan apresiasi terhdap yang berprestasi	0	0	17	10	5	116	160	72.50%	Baik
6	Saya memanfaatkan berbagai kesempatan untuk menyampaikan masalah pekerjaan dengan atasan	0	1	18	9	4	112	160	70.00%	Baik
Total Skor							228	320	71.25%	Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi komunikasi informal sebesar 228 atau 71.25%. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi informal yang dilakukan karyawan sudah dilakukan dengan baik. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari masing - masing dimensi mengenai variabel Komunikasi (X1) yang telah dijelaskan, maka nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Komunikasi (X1) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Tanggapan Reponden Mengenai Variabel Komunikasi (X1)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Komunikasi Formal	451	640	70.46%

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
2	Komunikasi Informal	228	320	71.25%
Total Skor		679	960	70.72%

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan variabel Komunikasi (X1), diperoleh skor total variabel Komunikasi sebesar 679 atau 70.72%. maka dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi baik secara formal maupun informal yang dilakukan oleh karyawan pada Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan sudah baik.

Variabel Kompetensi (X2) diukur melalui lima dimensi yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Tanggapan mengenai variabel Kompetensi (X2) dijelaskan sebagai berikut. Dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi motif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Tanggapan Reponden Mengenai Dimensi Motif

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
1	Saya menjaga kualitas kerja	0	0	7	8	17	138	160	86.25%	Sangat Baik
Total Skor							138	160	86.25%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi motif sebesar 138 atau 86.25%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki motif bekerja yang sangat baik. Sedangkan dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi sifat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Tanggapan Reponden Mengenai Dimensi Sifat

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
2	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan	0	0	5	14	13	136	160	85.00%	Sangat Baik
Total Skor							136	160	85.00%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi sifat sebesar 136 atau 85.00%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki sifat yang sangat baik. Selanjutnya, dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi konsep diri dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Tanggapan Reponden Mengenai Dimensi Konsep Diri

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
3	Saya memberikan inovasi bekerja	0	0	4	13	15	139	160	86.88%	Sangat Baik
4	Saya selalu melakukan koordinasi dengan divisi lain	0	0	19	11	2	111	160	69.38%	Baik
5	Saya memberikan apresiasi terhadap karyawan lain yang berprestasi	0	0	5	20	7	130	160	81.25%	Baik
6	Saya mampu menyelesaikan	0	0	6	17	9	131	160	81.88%	Baik

tugas										
7	Saya menghargai pendapat orang lain	0	0	1	14	17	144	160	90.00%	Sangat Baik
Total Skor							655	800	81.87%	Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi konsep diri sebesar 655 atau 81.87%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki konsep diri yang baik. Selanjutnya, dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Tanggapan Reponden Mengenai Dimensi Pengetahuan

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
8	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja	0	0	3	14	15	140	160	87.50%	Sangat Baik
Total Skor							136	160	87.50%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi pengetahuan sebesar 140 atau 87.50%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menggunakan pengetahuan dengan sangat baik dalam pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya, dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Tanggapan Reponden Mengenai Dimensi Keterampilan

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
9	Saya mengumpulkan informasi dalam bekerja	0	0	2	17	13	139	160	86.88%	Sangat Baik
10	Saya menganalisis data dalam mengambil keputusan	0	0	5	21	6	129	160	80.63%	Baik
11	Saya menetapkan rencana kerja spesifik	0	0	4	15	13	137	160	85.63%	Sangat Baik
Total Skor							405	480	84.37%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi keterampilan sebesar 405 atau 84.37%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja dengan sangat baik. Selanjutnya, berdasarkan hasil distribusi jawaban dari masing - masing dimensi mengenai variabel Kompetensi (X2) yang telah dijelaskan, maka nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Kompetensi (X2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10 Tanggapan Reponden Mengenai Variabel Kompetensi (X2)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Motif	138	160	86.25%
2	Sifat	136	160	85.00%
3	Konsep Diri	655	800	81.87%
4	Pengetahuan	140	160	87.50%
5	Keterampilan	405	480	84.37%

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
	Total Skor	1474	1760	83.75%

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan variabel Kompetensi (X2), diperoleh skor total variabel Kompetensi sebesar 1474 atau 83.75%. maka dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berdasarkan sifat, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan pada Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan sudah baik. Selanjutnya, dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11 Tanggapan Reponden Mengenai Dimensi Hasil Kerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
1	Saya bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan pemimpin	0	0	3	16	13	138	160	86.25%	Sangat Baik
2	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan	0	0	2	14	16	142	160	88.75%	Sangat Baik
Total Skor							280	320	87.50%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi hasil kerja sebesar 280 atau 87.50%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan telah memberikan hasil kerja yang sangat baik. Selanjutnya, dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi sifat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12 Tanggapan Reponden Mengenai Dimensi Perilaku Kerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
3	Saya bekerja dengan jadwal sesuai organisasi	0	0	1	20	11	138	160	86.25%	Sangat Baik
4	Saya mampu berorganisasi antar divisi	0	1	1	20	10	135	160	84.38%	Sangat Baik
Total Skor							273	320	85.31%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi perilaku kerja sebesar 273 atau 85.31%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan telah menunjukkan perilaku kerja dengan sangat baik. Selanjutnya, dari hasil pengolahan kuesioner yang berisi tanggapan responden mengenai dimensi konsep diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Tanggapan Reponden Mengenai Dimensi Sifat

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
5	Kejujuran adalah modal saya bekerja	0	0	5	19	8	131	160	81.88%	Baik

Total Skor	131	160	81.88%	Baik
-------------------	-----	-----	--------	------

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel diatas tersebut, diketahui bahwa skor total yang diperoleh dimensi sifat sebesar 131 atau 81.88%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki sifat yang baik. Selanjutnya, dari uraian distribusi masing - masing pernyataan jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, maka nilai rata-ratanya di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 14 Tanggapan Reponden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Hasil Kerja	280	320	87.50%
2	Perilaku Kerja	273	320	85.31%
3	Sifat	131	160	81.88%
Total Skor		684	800	85.50%

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh skor total variabel Kinerja Karyawan sebesar 684 atau 85.50%. maka dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan berdasarkan hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat yang dimiliki karyawan pada Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan sangat baik.

Selanjutnya, pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas keseluruhan menunjukkan hasil yang sesuai syarat terpenuhinya suatu asumsi yang baik. Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah di kumpulkan dari 32 responden, maka hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian dapat di jelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 15 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.059	.656		.090	.929
1 Komunikasi	.240	.089	.296	2.691	.012
Kompetensi	.814	.121	.742	6.750	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2022

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.17, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.059 + 0.240 X_1 + 0.814 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0.059 menyatakan jika tidak ada komunikasi dan kompetensi (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.059.
- Nilai koefisien regresi X1 bersifat positif sebesar 0.240 artinya variabel X1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan komunikasi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.240.
- Nilai koefisien regresi X2 bersifat positif sebesar 0.814, artinya variabel X2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan kompetensi (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.814.

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) hipotesis. Pengujian terhadap hipotesis pertama dan kedua bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji parsial (t-hitung), sedangkan pengujian terhadap hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji simultan (F-hitung).

Tabel 16 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.059	.656		.090	.929
1 Komunikasi	.240	.089	.296	2.691	.012
Kompetensi	.814	.121	.742	6.750	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas untuk uji t pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel komunikasi (X1) memiliki Thitung (2.691) > Ttabel (1.70113) dan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$, maka H₀ di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel kompetensi (X2) memiliki Thitung (6.750) > Ttabel (1.70113) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H₀ di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 17 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.361	2	4.180	26.874	.000 ^b
	Residual	4.511	29	.156		
	Total	12.871	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2022

Selanjutnya hasil uji F pada tabel diatas tersebut dapat dilihat Fhitung adalah 26.874 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel ($26.874 > 3.34$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya komunikasi dan kompetensi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.806 ^a	.650	.625	.39440	.650	26.874	2	29	.000	1.871

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2022

Terakhir, berdasarkan nilai koefisien determinasi (KD) diatas menunjukkan bahwa 65,0% dari variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Komunikasi dan Kompetensi. Sedangkan sisanya 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan data hasil yang di peroleh melalui penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini adalah Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan. Karakteristik responden dapat di simpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang (41%), jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (66%) lama bekerja selama >10 Tahun sebanyak 16 orang atau 50% dan memiliki tingkat pendidikan terakhir adalah S1 sebanyak 25 orang (78%). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada variabel kompensasi memiliki Thitung (2.691) > Ttabel (1.70113) dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$, artinya bahwa Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Perkasa (2018) menyatakan bahwa komunikasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jika komunikasi meningkat kinerja karyawan juga ikut meningkat, sebaliknya jika komunikasi menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Kemudian variabel kompetensi memiliki Thitung (6.750) > Ttabel (1.70113) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian Safa'ah (2019) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan meningkatkan kerjanya apabila dia memiliki kompetensi tinggi, memiliki minat kerja tinggi dan yakin bahwa tujuannya akan tercapai.

Terakhir, Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung > Ftabel ($26.874 > 3.34$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengacu pada penelitian sebelumnya, hasil ini sejalan dengan penelitian Zubaidah (2019) menyatakan bahwa bahwa variabel kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kemiri. Cara komunikasi pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, informasi yang disampaikan kepada pegawai harus jelas dan cepat atau tepat waktu supaya pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif. Selain itu kompetensi sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan adanya kompetensi pegawai yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dari penelitian yang didapatkan, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut. Komunikasi dan kompetensi karyawan pada BNN Cabang Tapanuli Selatan berada dalam kategori baik sehingga hal tersebut memberikan manfaat pada kinerja karyawan pada BNN Cabang Tapanuli Selatan berada dalam kategori sangat baik juga. Hal tersebut didukung dengan hasil analisis regresi berganda secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,240. Variabel kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,814. Secara simultan variabel komunikasi dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,650 atau berpengaruh simultan sebesar 65%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebuah masukan bagi karyawan BNN Tapanuli Selatan dan bagi peneliti selanjutnya. Pertama, pernyataan komunikasi dengan bawahan mendapatkan skor paling rendah maka dari itu disarankan meningkatkan komunikasi dengan bawahan. Kedua, pernyataan pada variabel kompetensi dimensi konsep diri, dengan pernyataan koordinasi dengan divisi lain mendapatkan skor paling rendah oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan koordinasi dengan divisi lain.

REFERENSI

- [1] Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- [2] Fahmi, Irham. (2016). Perilaku Organisasi. Alfabeta, Bandung.
- [3] Purwitasari. 2017. Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Faktor Demografis (Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Dan Masa Kerja) Pada Karyawan Tetap Di Kantor Pusat Pdam Tirta Satriapurwokerto, Kabupaten Banyumas. Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- [4] Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta
- [5] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sujarweni. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [7] Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. In Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf (Vol. 1, No. 1, pp. 628-635).

- [8] Sutardji.2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish
- [9] Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- [10] Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Jakarta: Predamedia Group.
- [11] Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- [12] Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [13] Yunus, E. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 16(3), 368-387.
- [14] Zubaidah, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Guru Smp Negeri Sekecamatan Kemiri) (Doctoral dissertation, Manajemen-FE).

