



PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) PROVINSI SUMATERA UTARA

THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY (BNN) OF NORTH SUMATERA PROVINCE

Yuli Rahmadani Simanjuntak¹, Charisma Kuriata Ginting², Vina Maria Ompusunggu³
Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality,
Jl. Ngumban Surbakti No. 18, Sempakata, Kec. Medan Selayang, 20132, Medan,
Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding author: Email: yulirahmadani060303@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 75 karyawan dari Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara, dan sumber data dari penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan menggunakan formulir Google dengan sampel jenuh. Validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R²) adalah semua hasil dari analisis linier berganda. Namun, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X2) juga memiliki nilai hitung yang lebih besar daripada ttabel ($6,229 > 1,993$), dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)..Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara bersamaan oleh disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2). Kesimpulan dari penelitian adalah bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The objective of this quantitative study is to determine the impact of communication and work discipline on employee performance at the National Narcotics Agency (BNN) of North Sumatra Province. 75 employees of the National Narcotics Agency (BNN) of North Sumatra Province provided primary data for this study using a saturated sampling technique. Dalam analisis, digunakan reliability, validity, t test, f test, coefficient of



determination (R2), dan the classical assumption test. Multiple linear analysis found that the employee performance variable received a score of 4.815, while the work discipline variable received a score of 0.643, and the communication variable (X1) received a computed t value of 3.071 to 1.993, and a significance value of 0.0003 to 0.05 based on the par. Jadi, hasil penelitian adalah bahwa communication (X1) dan work discipline (X2) positively and significantly affect employee performance (Y).

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai hasil dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU), terdapat masalah komunikasi yang terjadi di instansi tersebut yang tidak dapat dikomunikasikan dengan baik, yang berdampak pada kinerja pekerjaan pegawai. Selain itu, ada kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam hal memberikan informasi terbaru. Hal lain menunjukkan bahwa pegawai masih melakukan pelanggaran disiplin saat mereka bekerja. Beberapa karyawan memiliki kecenderungan untuk menumpuk laporan atau tugas, yang menghambat laporan kerja. Dalam beberapa pekerjaan, ada tugas yang harus dilakukan pada saat yang sama, seperti evaluasi dan konseling. Namun, terkadang ada pegawai yang tidak hadir, sehingga pasien dapat menerima konseling dari pegawai lain, selain penggunaan seragam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan (kecuali untuk pegawai yang benar-benar bekerja), dan terlambat atau tidak hadirnya pegawai.

Tabel berikut memberikan gambaran lebih lanjut,

Tabel 1 Hasil Wawancara

Waktu wawancara	Hasil wawancara
Wawancara personal, September 2024	Terkadang ada beberapa pegawai yang tidak terbuka akan informasi terbaru yang disampaikan oleh atasan.
Wawancara personal, September 2024	Masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada



	pimpinan.
Wawancara personal, September 2024	Komunikasi yang disampaikan dari pimpinan atau atasan tidak tersampaikan dengan baik sehingga yang seharusnya kita kerjakan tidak dikerjakan seperti itu.

Sumber : Peneliti (2024)

Tabel 2 Jumlah Data Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Jumlah Pegawai	JHK (Hari)	Absensi					Tingkat Absensi (%)	Tingkat Hadir (%)
				A	S	I	T	J		
1	April	75	16	3	2	15	2	22	1,83%	98,17%
2	Mei	75	18	6	19	38	8	71	5,25%	94,75%
3	Juni	75	18	-	12	40	-	52	3,85%	96,15%
4	Juli	75	23	8	10	49	-	67	3,88%	96,12%
5	Agustus	75	22	-	17	61	9	87	5,27%	94,73%
6	Sept	75	20	-	4	30	9	43	2,86%	97,14%

Sumber: BNNP Sumut (2024)

Tabel data kehadiran di atas menunjukkan bahwa dari April 2024 hingga September 2024, 75 pegawai dari National Drug Administration tidak hadir setiap bulan. Dengan tingkat absensi 5,27% pada bulan Agustus, banyak pegawai mengambil cuti. Ini pasti akan memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat mengakibatkan masalah dengan produktivitas kerja serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Mogi, S.Si., M.M. (2020), yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. TBK di Jakarta pusat. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa. TBK.

Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?



3. Apakah komunikasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mampu mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi sangat penting untuk membangun hubungan kerjasama antara karyawan dan atasannya. Bagaimana perusahaan mencapai tujuannya juga dipengaruhi oleh komunikasi. Amirullah (2015) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi dan pengertian (maksud) antar individu. Karena karyawan dengan disiplin kerja yang lebih baik lebih produktif, disiplin harus diterapkan dan dipatuhi. Agustini (2019) menjelaskan disiplin kerja sebagai ketika seseorang bertindak sesuai dengan peraturan dan aturan perusahaan untuk membantu karyawannya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2017), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014), ada beberapa indikator komunikasi, seperti kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efikasi komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap. Menurut Agustini (2019), indikator disiplin kerja adalah kehadiran, tata cara kerja, pengabdian kepada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Menurut Samsuddin (2018), kualitas kerja (Quality of



Work), ketetapan waktu (Pomptnees), inisiatif (Initiative), dan kemampuan adalah indikator kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berfokus pada analisis data numeric, atau angket, yang diolah dengan statistika. Studi ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yang terletak di Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Kode Pos 20371.. Ada tujuh puluh lima pekerja dari Badan Narkotika Nasional (BNN) yang bekerja di sana. Sampel jenuh terdiri dari seluruh populasi, atau 75 pekerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, dimulai dengan tanda "sangat tidak setuju" (1) dan berakhir dengan tanda "sangat setuju" (5). Melakukan wawancara juga dengan karyawan untuk mendapatkan informasi tentang komunikasi dan disiplin kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Variabel

Hasil uji validitas yang ditunjukkan di atas menunjukkan bahwa pernyataan variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid sebagai alat ukur variabel penelitian. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dianggap valid jika nilai Sig < Alpha (0,05) dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,227).



Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	K1	0,667	0,227	Valid
	K2	0,690	0,227	Valid
	K3	0,841	0,227	Valid
	K4	0,854	0,227	Valid
	K5	0,918	0,227	Valid
	K6	0,869	0,227	Valid
	K7	0,892	0,227	Valid
	K8	0,919	0,227	Valid
	K9	0,805	0,227	Valid
	K10	0,805	0,227	Valid
Disiplin Kerja (X2)	D1	0,800	0,227	Valid
	D2	0,788	0,227	Valid
	D3	0,872	0,227	Valid
	D4	0,841	0,227	Valid
	D5	0,818	0,227	Valid
	D6	0,838	0,227	Valid
	D7	0,879	0,227	Valid
	D8	0,690	0,227	Valid
	D9	0,858	0,227	Valid
	D10	0,691	0,227	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,719	0,227	Valid
	KP2	0,833	0,227	Valid
	KP3	0,841	0,227	Valid
	KP4	0,873	0,227	Valid
	KP5	0,860	0,227	Valid
	KP6	0,725	0,227	Valid
	KP7	0,712	0,227	Valid
	KP8	0,882	0,227	Valid
	KP9	0,826	0,227	Valid
	KP10	0,767	0,227	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,928	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,902	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,907	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2025



Variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai alfa cronbach lebih dari 0,60, menurut hasil uji reliabilitas. Ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk ketiga variabel ini dapat diandalkan sebagai alat pengukur dan cocok untuk pengumpulan data.

3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,32281230
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,079
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) memiliki nilai signifikansi 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov yang disebutkan sebelumnya sesuai dengan data berdistribusi normal.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,815	3,509		1,372	,174		
Komunikasi	,244	,079	,290	3,071	,003	,515	1,943
Disiplin Kerja	,643	,103	,589	6,229	,000	,515	1,943

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2025



Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai toleran sebesar 0,515 dan nilai VIF sebesar 1,943, sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai toleran sebesar 0,515 dan nilai VIF sebesar 1,943. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai toleran masing-masing variabel lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,663	2,642		1,765	,082
	Komunikasi	-,015	,045	-,040	-,339	,735
	Disiplin Kerja	,010	,053	,022	,188	,852

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil olah data, 2025

Hasil uji glejser sebelumnya menunjukkan heteroskedastisitas secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05; variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi 0,735, yang di atas 0,05, dan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,852, yang di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas berdasarkan hasil model regresi yang disebutkan sebelumnya.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,660	2,511

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

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 66,9 persen ditunjukkan oleh nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,669, sementara nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,660 menunjukkan bahwa variabel independen



Komunikasi dan Disiplin Kerja dapat bertanggung jawab atas 66,9 persen dari variasi variabel kinerja pegawai. Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 34%.

7. Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,815	3,509		1,372	,174
	Komunikasi	,244	,079	,290	3,071	,003
	Disiplin Kerja	,643	,103	,589	6,229	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2025

1. Nilai t hitung 3,071 lebih besar dari nilai t tabel 1,993, dan nilai sig. 0,003 lebih besar dari 0,05 (signifikan). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan nilai t 6,229 yang lebih besar dari t tabel 1,993, dengan nilai sig. 0,000 lebih besar dari 0,05 (signifikan). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

8. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	917,189	2	458,594	72,740	,000 ^b
	Residual	453,931	72	6,305		
	Total	1371,120	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi

Sumber: Hasil olah data, 2025



Nilai F hitung lebih besar dari F tabel (72,740 lebih besar dari 3,12), dengan tingkat signifikansi 0,000, kurang dari 0,05. H_0 ditolak, tetapi H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berdampak positif dan signifikan pada variabel Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh disiplin kerja dan cara mereka berkomunikasi. Kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) memiliki t hitung 3,071 lebih besar dari t tabel 1,993, dengan nilai sig. 0,003 lebih besar dari 0,05 (signifikan).
2. Disiplin kerja karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara sangat memengaruhi kinerja mereka. Hasil menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki t hitung 6,229 lebih besar dari t tabel 1,993, dan nilai sig. 0,000 lebih besar dari 0,05 (signifikan).
3. Kinerja karyawan Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan komunikasi. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 (72,740 lebih besar dari 3,12). Sementara H_a diterima, H_0 ditolak.
4. Ada nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,669, yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 66,9%. Di sisi lain, nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,660 menunjukkan bahwa variabel independen Komunikasi dan Disiplin Kerja dapat bertanggung jawab atas 66,9% dari variasi variabel kinerja pegawai. Variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini menyumbang 34%.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amirullah (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mogi Agustina, S.Si., M. M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. *TBK di Jakarta Pusat*. 3(1) : 75 - 81
- Sabil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 7, 1–25.
- Samsuddin Harun. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Sihombing, F. P. (2016). Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cafe kopi massa koktong lim ming pematang siantar. *Jurnal Sultanist*, 5(2), 11–20.
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229.
- Syamsu Alam. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 139.
- Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers