

Pengaruh Unsur-Unsur Komunikasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional Lido

Asyam Hilmi Fawwaz¹, Tiara Puspanidra^{2*}, Annory Langga³
^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

*) Surel Korespondensi: tiara.puspanidra@unpak.ac.id

Kronologi Naskah: diterima: 13 Mei 2026; direvisi 11 Juni 2026; diputuskan 23 Juni 2026

Abstrak

Lembaga pelatihan memegang peranan penting dalam organisasi pemerintahan, dan strategi komunikasi yang tepat diperlukan untuk menyampaikan pesan secara efektif. Komunikasi yang baik membangun kerja sama antar anggota organisasi, mendukung pencapaian tujuan, serta mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif bagi interaksi antara atasan dan bawahan maupun dengan sesama bawahan. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan unsur-unsur komunikasi pelatihan, kinerja karyawan yang terlibat, serta menganalisis pengaruh komunikasi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi dan koefisien determinasi. Data didapatkan dari hasil kuesioner dan wawancara. Populasi dalam berjumlah 36 responden. Responden adalah karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) berstatus PNS yang sudah mengikuti pelatihan *Training Officer Course* (TOC). Penelitian berlokasi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda untuk mengetahui kontribusi setiap indikator yang ada dalam variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara unsur-unsur komunikasi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan pada unsur-unsur komunikasi pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari 4 unsur komunikasi pelatihan yaitu Sumber, Pesan, Saluran dan Dampak, unsur yang paling besar kontribusinya adalah Sumber. Sebagian besar peserta memiliki persepsi yang sangat positif terhadap kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi. Kontribusi komunikasi pelatihan berkontribusi sebesar 48,1% terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hasil penelitian adalah unsur-unsur komunikasi pelatihan yang efektif terbukti krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun faktor lain tetap perlu diperhatikan untuk hasil yang optimal.

Kata Kunci: badan narkotika nasional; kinerja karyawan; komunikasi; organisasi; pelatihan.

Abstract

Training institutions play a crucial role in government organizations, and appropriate communication strategies are essential for effective message delivery. Good communication fosters cooperation among organizational members, supports goal achievement, and fosters a conducive environment for interaction between superiors and subordinates, as well as among subordinates. This study aims to describe the elements of training communication, the performance of the employees involved, and analyze the effect of training communication on employee performance. The research method uses a descriptive quantitative approach with regression analysis and coefficient of determination. Data were obtained from questionnaires and interviews. The population consisted of 36 respondents. Respondents were civil servant employees of the Human Resources Development Center (PPSDM) who had attended the Training Officer Course (TOC). The study took place at the Human Resources Development Center of the National Narcotics Agency. Data analysis used multiple regression to determine the contribution of each indicator in the independent variable. The results of the study showed a significant positive effect between the elements of training communication on employee performance. Every improvement in the elements of training communication will improve employee performance. Of the four elements of training communication, namely Source, Message, Channel, and Impact, the element with the greatest contribution is Source. Most participants had a very positive perception of the instructor's ability to deliver the material. Training communication contributed 48.1% to employee performance. The conclusion of the research results is that the elements of effective training communication have proven crucial in improving employee performance, although other factors still need to be considered for optimal results.

Keywords: communication; employee performance; national narcotics agency; organization; training.

Pendahuluan

Permasalahan penyalahgunaan narkoba di Indonesia terus menjadi ancaman serius bagi ketahanan bangsa. Badan Narkotika Nasional (BNN) mencatat bahwa penyalahgunaan narkoba pada kelompok usia 15-64 tahun mencapai angka 1,73% / 3,3 juta jiwa pada tahun 2023 (BNN, 2024). Kondisi ini menenpatkan BNN pada posisi strategis sebagai lembaga negara yang tidak hanya menjalankan fungsi penegakan hukum, tetapi juga fungsi pencegahan dan pemberdayaan masyarakat. Untuk menjalankan mandat tersebut secara optimal, BNN membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, terlatih, dan mampu berkomunikasi secara efektif dalam setiap tugasnya.

Pelatihan menjadi instrumen utama pengembangan kompetensi ASN sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan LAN No. 10 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Dalam konteks BNN, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BNN Lido berperan dalam menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai BNN di seluruh Indonesia, termasuk pelatihan Training Officer Course (TOC) yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas pengelola pelatihan. Untuk menjamin keberhasilan pelatihan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) BNN Lido bertanggung jawab atas pengelolaan pelatihan pegawai. PPSDM BNN bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan pelatihan bagi pegawai BNN di seluruh Indonesia. Pelatihan ini diharapkan memberi pegawai BNN kemampuan yang memadai untuk melakukan tugas strategis yang berkaitan dengan pencegahan dan pemberantasan narkotika.

Komunikasi dalam pelatihan bukan sekedar penyampaian informasi, melainkan sebuah proses interkatif yang menentukan sejauh mana pengetahuan dan keterampilan dapat ditransfer secara efektif kepada peserta. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara pelatihan dan kinerja, namun sebagian besar berbeda indikator pelatihan atau metode evaluasinya (Rusna & Suryani, 2023; Ni'mah, *et al.*, 2025) Kajian

yang secara khusus menganalisis unsur-unsur komunikasi dalam pelatihan, meliputi sumber, pesan, saluran dan dampak, sebagai variabel yang memengaruhi kinerja ASN masih terbatas. Terutama dalam konteks lembaga pemerintahan bidang narkotika. Gap penelitian inilah yang menjadi landasan utama studi ini.

Kemampuan komunikasi yang efektif dapat bermanfaat bagi anggota, pengajar, dan organisasi (Suranto, 2018 *dalam* Nasution & Rengkaningtias, 2024). Setiap instansi membutuhkan peran komunikasi organisasi; peran individu dalam mengembangkan ide, sikap, serta tingkah laku memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana proses komunikasi organisasi berjalan. Komunikasi organisasi memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas koordinasi dan pengendalian manajerial di sektor publik (Alfiana & Permatasari, 2025). Pengelola komunikasi dalam organisasi tentu saja harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik (Gandariani, 2023).

Cangara (2021) mengemukakan unsur-unsur komunikasi sebagai berikut;

1. Sumber
Pembuat atau pengirim informasi. Sumber bisa terdiri dari satu orang, tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya partai, organisasi atau lembaga.
2. Pesan
Sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima.
3. Saluran/Media
Alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima.
4. Dampak/Pengaruh
Perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Mangkunegara (2015) *dalam* Indra P., *et al.*, (2025) mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kaitan komunikasi organisasi dengan

kinerja yaitu komunikasi organisasi tidak hanya memengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan, tetapi juga memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan (Abugre, 2011; Alarabiat & Eyupoglu, 2022 dalam Suryani & Mawarna, 2024). Dhone & Sarwoko, (2022) dalam Suryani & Mawarna, (2024) menyatakan komunikasi internal tidak hanya meningkatkan hubungan antara manajemen dan karyawan tetapi juga meningkatkan motivasi karyawan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja Karyawan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Badan Narkotika Nasional (BNN) Lido. Oleh karena itu, pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana unsur komunikasi pelatihan yang diikuti karyawan PPSDM BNN Lido dalam meningkatkan kinerja?
2. Bagaimana kinerja karyawan yang terlibat dalam merancang dan mengelola pelatihan di PPSDM BNN Lido?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan yang diikuti terhadap peningkatan kinerja Karyawan di PPSDM BNN Lido?

Dengan tujuan penelitian penelitian yaitu:

1. Mendeskripsikan unsur komunikasi pelatihan yang diikuti Karyawan PPSDM BNN Lido.
2. Mendeskripsikan kinerja Karyawan di PPSDM BNN Lido yang terlibat dalam merancang dan mengelola pelatihan.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja Karyawan PPSDM BNN Lido.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pencarian data, dan proses pengumpulan dan analisis data dengan sistematis dan logis. Metode deskriptif memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas,

dan mendalam. Merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam (Abdullah *et al.*, 2022).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Responden ini adalah karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) yang sudah mengikuti pelatihan *Training Officer Course* (TOC).

Nonprobability sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang berbeda untuk diambil sebagai sampel. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel, biasanya dilakukan dalam populasi yang lebih kecil hasil dari 30 orang (Abdullah *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini sampel berjumlah 36 responden atau semua karyawan yang berstatus PNS. Sampling jenuh dilakukan karena jumlah karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) yang sudah mengikuti pelatihan *Training Officer Course* (TOC) hanya 36 orang.

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian dikenal sebagai instrumen penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena masyarakat tertentu. Bentuk skala ini adalah sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG) tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) (Abdullah *et al.*, 2022).

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu, kuesioner juga dikenal sebagai angket, adalah sarana untuk mengumpulkan data yang relevan yang valid dan dapat diandalkan. Metode ini terdiri dari rangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok responden atau individu (Abubakar, 2021). Hasil uji validitas untuk

pernyataan untuk variabel X, yaitu unsur komunikasi pelatihan, pernyataan yang berjumlah 19 pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas variabel Y yaitu kinerja karyawan, seluruh pernyataan yang berjumlah 10 pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap unsur komunikasi pelatihan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,798 > 0,6$ maka dapat disimpulkan reliabel. Uji reliabilitas variabel Y yaitu kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,968 > 0,6$ maka dapat disimpulkan reliabel.

Uji asumsi klasik sebagai prasyarat uji regresi juga dilakukan. Uji regresi berganda dipilih karena peneliti ingin mengetahui kontribusi setiap indikator yang ada dalam variabel independen. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh koefisien determinasi, yang berarti bahwa semakin kecil angka koefisien determinasi dalam model regresi, atau semakin dekat dengan nol, semakin besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022).

Hasil dan Pembahasan Unsur Komunikasi Pelatihan Karyawan PPSDM BNN Lido

Tabel 1. Skor Rataan Indikator Variabel Pelatihan (X)

No.	Indikator	Hasil	Rata-rata
1	Sumber	4,3	4,2
2	Pesan	4,2	
3	Saluran	4,2	
4	Dampak	4,2	

Ket: 1 – 1,8 = Buruk; 1,81-2,6 = Kurang; 2,6 – 3,4 = Cukup; 3,41 – 4,1 = Baik; 4,1 – 5 = Sangat Baik

Kualitas instruktur sebagai komunikator utama dalam kegiatan pelatihan adalah indikator "Sumber" penelitian ini. Sebagian besar peserta memiliki persepsi yang sangat positif terhadap kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi. Instruktur memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami. Instruktur mampu menyesuaikan dengan tingkat pemahaman peserta dari berbagai latar belakang. Kemampuan instruktur dalam menguasai

materi dan memberikan umpan balik memperkuat kredibilitas mereka sebagai sumber informasi.

Secara umum, peserta melihat pelatihan dengan sangat positif, menurut hasil analisis 4 pernyataan dalam indikator "Pesan". Materi dinilai relevan, aplikatif, membantu menghubungkan teori dan praktik, dan cukup *up-to-date* untuk perkembangan institusi. Sebuah skor rata-rata keseluruhan 4,2, yang berada dalam kategori "Sangat Baik",

Indikator "Saluran" sangat baik secara keseluruhan, dengan skor rata-rata 4,2. Ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis indikator Hasil Kerja dan Perilaku, secara keseluruhan 5 pernyataan dalam indikator "Hasil Kerja" menunjukkan bahwa pelatihan di PPSDM BNN telah meningkatkan produktivitas kerja ASN. Ini terbukti dalam hal efisiensi waktu, kolaborasi tim, penguasaan teknologi, dan pemahaman nilai manfaat pelatihan. Semua skor rata-rata berada dalam kategori "Sangat Baik", menunjukkan bahwa pelatihan efektif.

Dalam peraturan ASN, yang menyatakan bahwa hasil kerja adalah hasil akhir dari kombinasi kemampuan, motivasi, dan dukungan sistem kerja. Penelitian menunjukkan bahwa fokus pada elemen-elemen tersebut membantu ASN menjadi lebih profesional, responsif, dan efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Metode pelatihan yang digunakan di PPSDM BNN Lido dianggap efektif oleh sebagian besar peserta dalam menyampaikan materi, mendorong interaksi, dan membantu mereka memahami tugas kerja yang diberikan. Dinilai bahwa kombinasi teori dan praktik serta penggunaan *ice breaking* dapat membuat belajar menyenangkan dan interaktif. Ini menunjukkan bahwa, dari perspektif memilih dan menggunakan saluran atau metode penyampaian pesan untuk pelatihan adalah keputusan yang tepat. Metode yang digunakan dapat mempengaruhi pemahaman peserta dan kesiapan kerja mereka, serta memfasilitasi diskusi dua arah.

Indikator "Dampak" menunjukkan hasil akhir dari proses

komunikasi pelatihan, menunjukkan perubahan dalam pemahaman orang tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja dan dalam perilaku mereka. Peran pelatihan sebagai alat strategis untuk pembentukan kapasitas ASN diperkuat dengan tujuan yang jelas, pemenuhan ekspektasi peserta, dan hasil yang dirasakan secara nyata.

Untuk mencapai hasil terbaik, pelatihan harus dirancang dan dijalankan dengan komunikasi pelatihan yang terstruktur. Baik dari sisi penyampaian materi, isi, metode, maupun tujuannya. PPSDM BNN harus terus memformulasi, mengimplementasikan dan mengevaluasi komponen komunikasi yang terbukti berguna untuk meningkatkan kompetensi ASN.

Kinerja Karyawan di PPSDM BNN Lido yang terlibat dalam Merancang dan Mengelola Pelatihan

Tabel 2. Skor Rataan Variabel Kinerja

Indikator	Hasil	Rata-rata
1. Hasil Kerja	4,2	4,2
2. Perilaku	4,2	

Ket: 1 – 1,8 = Buruk; 1,81-2,6 = Kurang; 2,6 – 3,4 = Cukup; 3,41 – 4,1 = Baik; 4,1 – 5 = Sangat Baik

Indikator “Hasil Kerja dan Perilaku” menunjukkan bahwa pelatihan di PPSDM BNN telah meningkatkan produktivitas kerja ASN. Ini terlihat dalam efisiensi waktu, kolaborasi tim, penguasaan teknologi, dan pemahaman nilai manfaat pelatihan. Semua skor berada dalam kategori “Sangat Baik” menunjukkan bahwa pelatihan efektif.

Dalam peraturan ASN yang menyatakan bahwa fokus pada elemen-elemen tersebut membantu ASN menjadi lebih profesional, responsif, dan efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam indikator “Perilaku”, pelatihan yang diberikan oleh PPSDM BNN Lido sangat efektif dalam menumbuhkan perilaku kerja positif pada peserta. Skor rata-rata 4,2 diberikan untuk 5 aspek perilaku yang diukur: kemandirian, kepercayaan diri, kemampuan mengambil keputusan, kesiapan menghadapi tantangan kerja, dan loyalitas terhadap

instansi. Ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan karakter dan sikap kerja yang mendukung kinerja profesional ASN.

Hasil ini sejalan dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK (Setiamoka, 2022), terutama dimensi Kompeten, Adaptif, Loyal, dan Akuntabel. Nilai-nilai ini menekankan betapa pentingnya perilaku kerja yang bertanggung jawab, percaya diri, disiplin, dan komitmen terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa indikator perilaku menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan sikap kerja seperti kemandirian, tanggung jawab, disiplin, semangat kerja, pengambilan keputusan, dan loyalitas terhadap organisasi. Sementara itu, indikator hasil kerja menunjukkan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan kecepatan penyelesaian tugas, pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan, dan kemampuan manajemen waktu. Dengan rata-rata nilai 4,2 masuk dalam kategori penilaian ASN “Melebihi Ekspektasi”.

Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PPSDM BNN Lido

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai sebesar 3,780 dan sebesar 1.690 maka ($3,780 > 1.690$) dan nilai $(0,01) < (0,05)$ artinya tolak H_0 terima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara unsur komunikasi pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		
	B	Std. Error	Sig.
(Constant)	12,707	6,628	0,064
Sumber	0,073	0,354	0,839
Pesan	0,908	0,402	0,031
Saluran	-0,496	0,291	0,098
Dampak	1,096	0,271	0,000

(Sumber: Data primer, 2025)

Data hasil uji regresi linier berganda di atas menghasilkan persamaan regresi $Y = 12,707 + 0,073X_1 + 0,908X_2 + (-0,496)X_3 +$

1,096X4. Berdasarkan hasil regresi, diketahui bahwa dari keempat indikator unsur komunikasi pelatihan (Sumber, Pesan, Saluran, dan Dampak), hanya indikator Dampak (X4) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ASN (Y), ditunjukkan oleh nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien $B = 1,096$. Artinya, setiap kenaikan 1 poin persepsi terhadap kualitas dampak komunikasi pelatihan akan meningkatkan skor kinerja karyawan ASN sebesar 1,096 poin, maka jika ada kenaikan nilai nilai tersebut menjadi 13,803.

Dampak berpengaruh signifikan karena beberapa faktor. Para peserta pelatihan merasa pelatihan memberikan dampak nyata pada pekerjaan mereka. Pelatihan selaras dengan kebutuhan peserta. Pelatihan membantu mereka menjadi lebih efisien. Hal ini tercermin pada nilai rata-rata setiap pernyataan yang masuk kategori Baik dan Sangat Baik. Indikator Dampak menunjukkan hasil akhir dari proses komunikasi pelatihan, yang menunjukkan perubahan dalam pemahaman orang tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja dan dalam perilaku mereka. Peran pelatihan sebagai alat strategis untuk pembentukan kapasitas ASN diperkuat dengan tujuan yang jelas, pemenuhan ekspektasi peserta, dan hasil yang dirasakan secara nyata. Hal ini sejalan dengan penelitian (Firman et al., 2022) yang menyatakan pelatihan diperlukan agar karyawan dapat mampu menjalankan fungsi atau tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ada di organisasi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.694 ^a	0,481	0,414

(Sumber: Data primer, 2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,481 yang berarti kontribusi variabel unsur komunikasi pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,1 % . sisanya 51,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kaitan penelitian ini dengan penelitian (Ali, 2020), menunjukkan bahwa ada faktor

lain yang turut berperan, kontribusi komunikasi terhadap peningkatan kinerja yaitu sebesar 33,9%. Penelitian ini sendiri, terbukti memberikan pengaruh lebih besar yaitu sebesar 48,1% terhadap peningkatan kinerja. faktor utama tersebut adalah unsur komunikasi pelatihan.

Penelitian (Sidiq, 2013) juga memperlihatkan bahwa komunikasi memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia karena tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kompetensi teknis dan menyebarkan pengetahuan melalui interaksi yang efektif, kredibilitas pengajar, metode penyampaian, dan kejelasan pesan yang mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kemandirian kerja, tetapi juga menjadi fondasi budaya organisasi yang membentuk perilaku, motivasi, dan semangat kerja pegawai.

Penelitian Mariana & Artiyany (2022) menyimpulkan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Nasution & Rengkaningias (2024) menyimpulkan strategi komunikasi yang cukup baik dalam kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja yang ditujukan oleh ASN DPR RI.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur komunikasi dalam pelatihan dinilai sangat baik, dengan rata-rata skor keempat indikator Sumber, Pesan, Saluran, dan Dampak sangat baik. Ini mencerminkan persepsi positif peserta terhadap proses komunikasi selama pelatihan, baik dari segi penyampaian maupun pemahaman materi. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN, baik dari sisi hasil kerja maupun perilaku kerja. Peserta mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, bekerja lebih efektif dalam tim, dan memanfaatkan teknologi yang dipelajari. Indikator hasil kerja menunjukkan bahwa pelatihan dinilai sangat bermanfaat bagi produktivitas. Selain meningkatkan efisiensi kerja, peserta juga merasakan bahwa pelatihan sepadan dengan waktu dan biaya yang dikeluarkan. Di sisi perilaku, pelatihan mendorong kemandirian, kedisiplinan, tanggung jawab, dan loyalitas, sejalan dengan nilai-nilai ASN

BerAKHLAK. Metode pembelajaran aktif seperti studi kasus dan diskusi turut mendorong sikap kerja positif. Pelatihan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja ASN di PPSDM BNN Lido. Dari analisis regresi, hanya indikator Dampak yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap kualitas dampak komunikasi pelatihan akan menaikkan kinerja. Sementara itu, indikator Sumber, Pesan, dan Saluran tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik. Meskipun termasuk dalam model, ketiganya tidak memberikan kontribusi langsung yang terbukti terhadap peningkatan kinerja. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pelatihan menyumbang 48,1% terhadap variasi kinerja ASN, sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar pelatihan. Dengan demikian, meskipun komunikasi pelatihan terutama dampaknya berperan penting, masih dibutuhkan perhatian pada faktor-faktor lain untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Referensi

- Abdullah, K., Jannah, M., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, & Ardiawan, K. N. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Alfiana, U., & Permatasari, O. (2026). Analisis aktivitas komunikasi internal: Studi kasus pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kota Bogor. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi*, 9(2), 165–172. <https://doi.org/10.33751/jpsik.v9i2.22>
- Alhamd, I. (2024). Narkoba ancam generasi muda indonesia. <https://www.rri.co.id/internasional/780910/hani-2024-narkoba-ancam-generasi-muda-indonesia>
- Ali, M. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di airlangga university press (aup) Surabaya. <https://repository.um-surabaya.ac.id>
- Badan Narkotika Nasional. (2024). *Hasil survei nasional prevalensi penyalahgunaan narkoba tahun 2023*. Pusat Penelitian, Data, dan Informasi BNN RI. <https://puslitdatin.bnn.go.id/konten/unggahan/2024/03/Hasil-Surnas-Lahgun-Narkoba-2023.pdf>
- Cangara, H. (2021). *Pengantar ilmu komunikasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Fakhri, R. F., Indi, D., & Mas'ud, F. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9, 59–78. <https://doi.org/10.14710/djoe.31490>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak pelatihan mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 8 (2), 265-278. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1232>
- Gandariani, T. (2023). Pendekatan komunikasi internal dan eksternal public relations: Analisis strategis dalam komunikasi organisasi. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi*, 7(2), 91–100. <https://doi.org/10.33751/jpsik.v7i2.8560>
- Indra P, A., Rachman, M., & Latif, I. N. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1512–1525. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1317>
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai kantor keluarga berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122-132. <https://doi.org/10.24198/jkk.vol4n2.1>

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil*. LAN RI.

<https://bkd.jogjaprov.go.id/informasi-publik/pengumuman?view=article&id=467>

Mariana, L., & Artiyany, M. . (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan . *Indonesian Journal of Business Analytics* , 2(2), 159–172. <https://doi.org/10.55927/ijba.v2i2.1511>

Nasution, F. R., & Rengkaningtias, A. U. (2024). Strategi komunikasi widyaiswara dalam pelatihan peningkatan kapasitas dan kinerja aparatur sipil negara sekretariat jenderal dewan perwakilan rakyat republik Indonesia. *Lektur: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2). <https://doi.org/10.21831/lektur.v7i2.21778>

Ni'mah, A., Gofur, A., & Effendie, R. (2025). Implementasi Evaluasi Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 4(3), 129–142. <https://doi.org/10.55606/concept.v4i3.2216>

Roskiana, S., & Haris, I. (2020). *Komunikasi dalam organisasi (teori dan aplikasi)*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Kota Gorontalo: UNG Press Gorontalo. www.ung.ac.id

Rusna, D. & Suryani, L. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 6(1), 297–309. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/768>

Sahir, H. S. (2022). *Metodologi penelitian*. (M. S. Dr. Ir. Try Koryati, Ed.).

Yogyakarta: kbm

Suryani, N., & Warmana, G. (2024). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *PROSENAMA*, 4, 1–10. <https://prosenama.upnjatim.ac.id/index.php/prosenama/article/view/64>