

**PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMUNICATION, KOORDINASI  
KERJA DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH BELAWAN**

**Hilma Harmen<sup>1</sup>**

hilmaharmen@unimed.ac.id<sup>1</sup>

**Putri Najwa Safitri<sup>2</sup>**

njwasftri27@gmail.com<sup>2</sup>

**Ahmad Zacky Nasution<sup>3</sup>**

zackynasution269@gmail.com<sup>3</sup>

**Aldi Lumbanraja<sup>4</sup>**

aldilumbanraja26@gmail.com<sup>4</sup>

**Syarifah Khalida Adilla<sup>5</sup>**

khalisaadilla75@gmail.com<sup>5</sup>

**Muhammad Baihaqi<sup>6</sup>**

baaaahaqi@gmail.com<sup>6</sup>

**Ageng Jihan Faradilla<sup>7</sup>**

agengjihanfaradilla@gmail.com<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup>Universitas Negeri Medan

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Organizational Communication, Work Coordination, and Career Development on Employee Performance at PT Pelindo Multi Terminal, Belawan Branch. The research approach used was quantitative, with a survey method distributed to the entire population of 40 employees, who were selected as a sample using a saturated sampling technique. The research variables were measured using a Likert scale and analyzed through multiple linear regression tests to determine partial and simultaneous effects between variables. The results showed that Organizational Communication (X1) had a positive and significant effect on employee performance. Work Coordination (X2) also had a positive and significant effect, but with a weak level of significance. Meanwhile, Career Development (X3) did not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables were proven to have a significant effect on employee performance at PT Pelindo Multi Terminal, Belawan Branch. These findings confirm that effective internal communication, good work coordination, and a structured career development system are important factors in improving organizational performance.*

**Keywords:** *Organizational Communication, Work Coordination, Career Development, Employee Performance, Pelindo.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Organizational Communication, Koordinasi Kerja, dan Career Development terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 40 karyawan, yang ditetapkan sebagai sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert dan dianalisis melalui uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Communication (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koordinasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan namun dengan tingkat signifikansi yang lemah. Sementara itu, Career Development (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas komunikasi internal, koordinasi kerja yang baik, serta sistem pengembangan karier yang terstruktur merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Organizational Communication, Koordinasi Kerja, Career Development, Kinerja Karyawan, Pelindo.

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan adaptif agar dapat bersaing secara efektif di pasar yang kompetitif. SDM merupakan aset strategis yang memainkan peran penting dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi (Ose et al., 2023). Kualitas kinerja SDM akan menentukan daya saing dan keunggulan perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Pushpakumari (2008) dalam Simanungkalit (2024), keberhasilan

organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan kontribusi besar terhadap efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, serta peningkatan produktivitas dan profitabilitas. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Torang, 2013).

PT Pelindo Multi Terminal (SPMT) Branch Belawan sebagai pengelola terminal non-petikemas masih menghadapi kendala kinerja meski menerapkan sistem manajemen modern. Data operasional 2024 menunjukkan beberapa indikator belum mencapai target, menandakan ketidakefisienan proses kerja.

Indikator	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan Singkat
Berthing Time	100	109,33	Melebihi waktu standar
Idle Time	100	139,79	Waktu menganggur tinggi
BOR	100	57,4	Pemanfaatan dermaga rendah
YOR	100	24,69	Pemanfaatan yard sangat rendah
General Cargo	100	120	Penanganan muatan melebihi target

Data menunjukkan berthing time dan idle time jauh melampaui standar, sementara tingkat pemanfaatan dermaga (BOR) dan area penumpukan (YOR) berada jauh di bawah target. Hal ini mengindikasikan koordinasi kerja yang kurang optimal, miskomunikasi antarshift, serta pembagian tugas yang tidak seimbang. Pekerjaan shift malam sering tertunda dan harus dilanjutkan oleh shift pagi, sehingga menurunkan efisiensi operasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang

menegaskan pentingnya alur kerja teratur dan koordinasi yang baik (Suwondo & Sutanto, 2015; Wibowo, 2016; Prabowo, 2020).

Masalah komunikasi antarshift juga terlihat dari laporan yang tidak lengkap dan informasi yang terlambat disampaikan. Kondisi ini menghambat proses operasional dan menurunkan produktivitas, sebagaimana didukung oleh penelitian Afriyeni & Sari (2022). Permasalahan koordinasi semakin diperburuk oleh keterbatasan personel pada shift malam, menyebabkan tumpang tindih pekerjaan dan keterlambatan (Robbins & Coulter, 2021; Mathis & Jackson, 2020).

Selain itu, pengembangan karier di PT Pelindo belum berjalan objektif dan transparan. Karyawan menilai kesempatan promosi tidak merata, sehingga menurunkan motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Palupi et al. (2024), Azzahra & Siregar (2024), dan Handayani (2020) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan karier dapat menurunkan kinerja.

Ketiga factor komunikasi organisasi, koordinasi kerja, dan pengembangan karier berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Ose et al., 2023). Namun penelitian di sektor kepelabuhanan masih terbatas, sehingga terdapat research gap antara kondisi ideal dan kenyataan di lapangan pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komunikasi

organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Cabang Belawan. Selain itu, penelitian ini juga memfokuskan pada pengaruh koordinasi kerja dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Tidak hanya itu, pengembangan karir turut diteliti untuk melihat kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini juga menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, koordinasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Cabang Belawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang dikumpulkan berupa angka dan diolah menggunakan analisis statistik untuk memperoleh hasil yang objektif, terukur, serta dapat diuji validitas dan reliabilitasnya. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang telah ditentukan dalam penelitian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji T (Parsial)

Penilaian terhadap penerimaan hipotesis menggunakan uji dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung hasil

regresi dengan nilai t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan (Syarifuddin & Saudi, 2022).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.267	3.286		-.994	.327
	Organizational Communication	.554	.162	.457	3.424	.002
	Koordinasi Kerja	.387	.194	.312	1.991	.054
	Pengembangan Karir	.230	.203	.177	1.133	.265

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 1. Pengaruh Organizational Communication terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Organizational Communication terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $0,002 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $3,424 > t$  tabel  $1,688$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Organizational Communication terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata dan signifikan.

#### 2. Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $0,054 > 0,05$ , namun nilai t hitung  $1,991 > t$  tabel  $1,688$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Meskipun nilai signifikansi sedikit di atas  $0,05$ , hasil perbandingan t hitung

dan t tabel menunjukkan bahwa Koordinasi Kerja berpengaruh signifikan secara statistik lemah (marginal) terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik koordinasi kerja yang dilakukan antarpegawai, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $0,265 > 0,05$ , dan nilai t hitung  $1,133 < t$  tabel 1.688, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak. Artinya, tidak terdapat 93 pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan pengembangan karir belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Uji F ( Parsial )**

Penilaian terhadap penerimaan hipotesis menggunakan uji dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung hasil regresi dengan nilai f tabel. Jika hitung lebih besar dari f tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Sebaliknya, jika f hitung lebih kecil dari f tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan (Syarifuddin & Saudi, 2022).

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.150	3	286.717	41.730	.000 <sup>b</sup>
	Residual	247.350	36	6.871		
	Total	1107.500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Organizational Communication, Koordinasi Kerja

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Organizational Communication, Koordinasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F hitung  $41,730 > F$  tabel 2,866, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima. Hal ini berarti bahwa Organizational Communication, Koordinasi Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi**

R-square ( $R^2$ ), yang juga disebut sebagai koefisien determinasi, menunjukkan seberapa jauh data independen dapat menjelaskan data dependen. Item ini menunjukkan seberapa besar kapasitas variabel independen (bebas) untuk menjelaskan bagaimana variabel dependen (tak bebas) berubah. Karena banyaknya variabel independen, atau bebas, mempengaruhi nilai R-segi panjang, yang semakin besar seiring dengan jumlah variabel bebas, maka nilai R-segi panjang akan meningkat seiring dengan jumlah variabel bebas. Oleh karena itu, untuk 94 mendapatkan nilai sebenarnya, dibuat faktor

koreksi, yang meminimalkan pengaruh penambahan variabel, yang menghasilkan angka murni (Kartiningrum et al. 2022).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.777	.758	2.62123

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Organizational Communication, Koordinasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,758. Hal ini berarti bahwa variabel Pengembangan Karir, Organizational Communication, dan Koordinasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,8%, sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Organizational Communication, Koordinasi Kerja, dan Career Development terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Selanjutnya, koordinasi kerja juga terbukti berpengaruh positif namun dengan tingkat signifikansi yang lemah, sehingga hipotesis kedua tetap diterima meskipun pengaruhnya tidak kuat. Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga

ditolak. Secara simultan, ketiga variable komunikasi organisasi, koordinasi kerja, dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, dan sistem pengembangan karir yang terarah dapat menciptakan sinergi positif yang mendorong peningkatan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ananda, R., & Wijaya, H. (2021). *Pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo II Cabang Bengkulu*. (Catatan: Jika ini artikel jurnal, tambahkan detail jurnalnya.)
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Arismunandar, A. (2020). *Manajemen karir dan pengembangan SDM dalam organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Asmu, A. (2018). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Alfabeta.
- Azzahra, M. A., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh career development, pelatihan, dan social security terhadap kinerja karyawan (Studi pada PTPN III Medan Bagian Operasional SDM). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 55–68.

- Dachi, E., Zagoto, R., & Gohae, A. S. (2019). Pengaruh koordinasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 110–122.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi*. Alfabeta.
- Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2016). *Komunikasi organisasi: Teori dan praktik di era digital*. CV Pustaka Setia.
- Goldhaber, G. M. (1986). *Organizational communication*. Wm. C. Brown Publishers.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPF.
- Hardani, A., et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu komunikasi: Suatu pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nazir, M. (2017). *Metodologi penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Ose, Y. D., Dekraria, Y. A., & Samsosir, M. (2023). Pengaruh komunikasi, pengembangan karir, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Hiro Heling. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 45–59.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (D. Mulyana, Trans.). Remaja Rosdakarya.
- Palupi, A. A., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2024). Pengaruh rekrutmen, career development, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Epon Industry. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 20–34.

- Putri, R. (2019). *Pengembangan karier karyawan di era disrupsi*. Mitra Wacana Media.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saputra, D. S. A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 33–47.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simanungkalit, A. (2024). Pengaruh organizational communication terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 67–78.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja karyawan: Teori, pengukuran, dan implikasi*. Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y., & Affandi, M. (2019). *Manajemen kinerja SDM*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Suhardi, H. (2023). *Metodologi penelitian sosial dan bisnis modern*. Deepublish.
- Suranto, A. W. (2011). *Komunikasi organisasi: Prinsip dan aplikasi dalam kehidupan organisasi*. Graha Ilmu.
- Terry, G. R. (2005). *Principles of management*. Richard D. Irwin.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, dan proses*. Alfabeta.
- Zainun, B. (2016). *Manajemen dan motivasi*. Balai Pustaka.