**SENTRI:**
**Jurnal Riset Ilmiah**
ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri
DOI: https://doi.org/10.55681/sentri.v5i10.7310

*Vol. 5, No. 10, 2026*
*e-ISSN:* 2963-1130
*pp. 5551-5560*

# Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Subbagian Pelayanan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

**Dini Novytasari Sitanggang[1*], Ananda Fitriani Dewi[2]**
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama
*Corresponding Author's e-mail: dinisitanggang11@gmail.com , ananda.fitriani.dewi90@gmail.com

**Article History:**
*Received: August 2, 2026*
*Revised: September 12, 2026*
*Accepted: October 23, 2026*

**Keywords:**
*Interpersonal Communication, Workload, Work Discipline, Employee Performance.*

***Abstract:*** *This study aims to analyze the effects of Interpersonal Communication, Workload, and Work Discipline on Employee Performance in the Service Subdivision of the Belawan Main Port Authority and Harbormaster Office. The study was motivated by suboptimal employee performance, reflected in the decline in the average performance assessment from 80 in 2024 to 79 in 2025 and the failure to achieve several performance targets. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 50 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. Hypothesis testing was conducted using t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. The results show that Interpersonal Communication, Workload, and Work Discipline each have a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the three variables significantly affect Employee Performance, with an F-value of 40.707 and a significance level of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.709 indicates that the three variables explain 70.9% of the variation in Employee Performance, while the remaining 29.1% is explained by other factors outside this study.*

Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open access article under the CC–BY-SA license

***How to cite:*** Sitanggang, D. N., & Dewi, A. F. (2026). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Subbagian Pelayanan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *5*(10), 5551-5560. https://doi.org/10.55681/sentri.v5i10.7310

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan kegiatannya, organisasi membutuhkan pengelolaan yang sistematis agar seluruh sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal. Salah satu aspek krusial dalam organisasi adalah manajemen, yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang bertujuan untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan.

Keberadaan Sumber Daya Manusia tidak hanya sebagai pelaksana kegiatan, tetapi juga sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Menurut Sutrisno (2022), sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi yang perlu dikelola secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Subbagian Pelayanan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan selama periode 2024–2025 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan. Hal tersebut tercermin dari menurunnya persentase capaian kinerja pada seluruh divisi, yaitu Divisi Lalu Lintas Laut dari 66,67% menjadi 58,33%, Divisi Angkutan Laut dari 75,00% menjadi 50,00%, serta Divisi Kepelabuhanan dari 66,67% menjadi 58,33%. Penurunan tersebut diikuti dengan berkurangnya realisasi pada setiap indikator kinerja dan meningkatnya jumlah target yang belum terealisasi dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian sasaran kinerja pegawai belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga mengindikasikan belum optimalnya pelaksanaan kinerja pada Subbagian Pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi secara komprehensif terhadap berbagai faktor yang diduga memengaruhi pencapaian sasaran kinerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi antar individu, baik secara langsung (tatap muka tanpa media) maupun tidak langsung (melalui media seperti telepon). Contohnya meliputi percakapan tatap muka, komunikasi melalui telepon, maupun interaksi lainnya yang melibatkan hubungan antarpribadi. Inti dari komunikasi interpersonal terletak pada kualitas hubungan, bentuk dan sifat percakapan, serta proses interaksi yang mencerminkan karakteristik komunikator yang terlibat di dalamnya.

Menurut pendapat Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022: 370) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting untuk menciptakan koordinasi kerja yang baik, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang belum optimal dapat berdampak pada efektivitas kerja serta kualitas pelayanan dalam organisasi. Dalam konteks organisasi, terutama Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan kualitas komunikasi antarindividu memiliki peran yang sangat penting, terutama dalam situasi perubahan organisasi seperti merger dan pada bagian pelayanan.

Sementara itu, pada bagian pelayanan di kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama belawan (KSOP), komunikasi interpersonal memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas layanan kepada masyarakat pengguna jasa kepelabuhanan.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kebutuhan sumber daya manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan/ organisasi pada divisi tertentu yang ingin dicapai.

Beban kerja yang tidak stabil yang dirasakan oleh para pegawai disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara jumlah tugas yang diberikan dengan kapasitas kerja pegawai. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh pembagian tugas yang kurang merata, perubahan volume pekerjaan yang fluktuatif, serta keterbatasan jumlah sumber daya manusia dalam organisasi. Selain itu, kurangnya koordinasi dan komunikasi yang efektif antarpegawai

juga dapat memperparah ketidakstabilan beban kerja, sehingga sebagian pegawai mengalami kelebihan beban, sementara yang lain justru memiliki beban kerja yang lebih ringan.

Dalam konteks organisasi seperti Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, ketidakstabilan beban kerja juga dapat terjadi akibat dinamika operasional pelayanan publik yang cenderung berubah-ubah, terutama pada saat meningkatnya aktivitas kepelabuhanan atau adanya perubahan kebijakan. Kondisi tersebut apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, meningkatnya tingkat stres kerja, serta menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, Medan, Sumatera Utara. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai pada bagian pelayanan, dengan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang bersumber dari jurnal, data kinerja pegawai, serta referensi yang relevan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F, sedangkan koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,54979999 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,099 |
| | Positive | ,099 |
| | Negative | -,086 |
| Test Statistic | | ,099 |
| 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: Diolah spss 25

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed**)** sebesar 0,200.

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients[a] | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| (Constant) | -2.113 | 3.131 | | -.675 | .503 | | |
| TOTAL_KI | .343 | .095 | .334 | 3.610 | .001 | .694 | 1.441 |
| TOTAL_BK | .661 | .119 | .519 | 5.535 | .000 | .677 | 1.478 |
| TOTAL_DK | .254 | .105 | .203 | 2.424 | .019 | .848 | 1.179 |
| a. Dependent Variable: TOTAL_KP | | | | | | | |

Sumber: Diolah spss 25

Berdasarkan tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal ($X_1$) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,694, variabel Beban Kerja ($X_2$) sebesar 0,677, dan variabel Disiplin Kerja ($X_3$) sebesar 0,848.
2. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel Komunikasi Interpersonal ($X_1$) sebesar 1,441, variabel Beban Kerja ($X_2$) sebesar 1,478, dan variabel Disiplin Kerja ($X_3$) sebesar 1,179.

**Uji Hetereokedastisitas**

**Tabel Hasil Uji Hetereokedastisitas (Uji Glejser)**

| Coefficients[a] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| (Constant) | 1.234 | 1.954 | | .631 | .531 |
| TOTAL_KI | -.013 | .059 | -.038 | -.225 | .823 |
| TOTAL_BK | -.015 | .075 | -.035 | -.204 | .839 |
| TOTAL_DK | .122 | .065 | .288 | 1.868 | .068 |
| a. Dependent Variable: ABS_RES1 | | | | | |

Sumber: Data Uji SPSS Versi25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser pada Tabel 4.12, diketahui bahwa variabel Komunikasi Interpersonal ($X_1$) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,823, variabel Beban Kerja ($X_2$) sebesar 0,839, dan variabel Disiplin Kerja ($X_3$) sebesar 0,068. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (Sig. > 0,05),

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | -2,113 | 3,131 | | -,675 | ,503 |
| TOTAL_KI | ,343 | ,095 | ,334 | 3,610 | ,001 |
| TOTAL_BK | ,661 | ,119 | ,519 | 5,535 | ,000 |
| TOTAL_DK | ,254 | ,105 | ,203 | 2,424 | ,019 |

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

Sumber: Data Uji SPSS Versi25

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: **$Y = -2{,}113+0{,}343X1 +0{,}661X_{2+}0{,}254X_3+ e$**

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel independen, diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai koefisien regresi terbesar, yaitu sebesar 0,661, diikuti oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 0,343, dan Disiplin Kerja sebesar 0,254.

**Uji Hipotesis Penelitian**

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | -2,113 | 3,131 | | -,675 | ,503 |
| TOTAL_KI | ,343 | ,095 | ,334 | 3,610 | ,001 |
| TOTAL_BK | ,661 | ,119 | ,519 | 5,535 | ,000 |
| TOTAL_DK | ,254 | ,105 | ,203 | 2,424 | ,019 |

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

` Sumber: Data Uji SPSS Versi25

Berdasarkan hasil uji parsial diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1)

Nilai $t_{hitung}$ 3,610 > t tabel 2,012 dengan nilai Sig. 0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima. Artinya, Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Subbagian Pelayanan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Nilai $t_{hitung}$ , 5,535 > t tabel 2,012 dengan nilai Sig. 0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima. Artinya, Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3**)**

Nilai $t_{hitung}$ , 2,424 > t tabel 2,012 dengan nilai Sig. 0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima. hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung

jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

**Uji Simultan (Uji f)**

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji f)**

| ANOVA[a] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 2692,887 | 3 | 897,629 | 40,707 | ,000[b] |
| Residual | 1014,333 | 46 | 22,051 | | |
| Total | 3707,220 | 49 | | | |
| a. Dependent Variable: TOTAL_KP | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_KI, TOTAL_BK | | | | | |

Sumber: Data Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,707 > F tabel 2,81 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 Dengan demikian, H4 diterima.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel Hasil Uji Determinasi**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,852[a] | ,726 | ,709 | 4,696 |
| a. Predictors: (Constant), TOTAL_DK TOTAL_KI, TOTAL_BK | | | | |

Sumber: Data Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,709 atau 70,9%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subbagian Pelayanan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,610 > t tabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, membangun kepercayaan, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat kerja sama antarpegawai. Temuan ini sejalan dengan Thoha (2021) serta Stephen dan Judge (2022), yang menjelaskan pentingnya komunikasi dalam mendukung koordinasi dan efektivitas kerja. Penelitian Henki Eko Saputra (2023) serta Rusmalinda Sydrajat dan Kirana (2023) juga mendukung adanya pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, hasil penilaian responden menunjukkan bahwa beberapa aspek komunikasi interpersonal masih perlu ditingkatkan. Indikator memahami kondisi dan perasaan rekan kerja, mempertimbangkan pendapat rekan kerja, serta melibatkan rekan kerja dalam diskusi tanpa membedakan kedudukan masing-masing memperoleh nilai rata-rata 3,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa empati, keterbukaan, dan keterlibatan antarpegawai belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang

lebih terbuka dan kolaboratif agar koordinasi serta penyelesaian pekerjaan dapat berjalan lebih efektif.

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5,535 > t tabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, kapasitas, dan tanggung jawab pegawai dapat mendukung efektivitas penyelesaian tugas. Temuan ini sejalan dengan Prastiwi et al. (2022) serta Krisdianto et al. (2023), yang menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan jumlah aktivitas, tuntutan pekerjaan, dan waktu penyelesaian.

Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa kemampuan memenuhi standar kerja memperoleh nilai rata-rata 2,96, sedangkan kemampuan mengatur waktu kerja dan kecukupan waktu untuk menyelesaikan seluruh tugas masing-masing memperoleh nilai 2,98. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai masih menghadapi kendala dalam memenuhi standar kerja dan mengatur waktu akibat tuntutan pekerjaan yang belum sepenuhnya seimbang dengan waktu yang tersedia. Kondisi tersebut dapat menyebabkan keterlambatan, mengurangi ketelitian, dan memengaruhi kualitas pelayanan. Oleh karena itu, instansi perlu mengevaluasi pembagian tugas, menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas pegawai, serta meningkatkan pengaturan prioritas dan waktu kerja agar kinerja dapat lebih optimal.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,424 > t tabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,019 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, konsistensi dalam menjalankan prosedur, ketepatan waktu, dan tanggung jawab merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan Ningsih, Haeruddin, dan Dipotmodjo (2022) serta Arianto (2023), yang menekankan pentingnya disiplin dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan penilaian responden, pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur memperoleh nilai rata-rata 2,96, kemampuan menyelesaikan tugas tanpa menunda pekerjaan sebesar 2,98, dan kemandirian dalam melaksanakan tanggung jawab sebesar 3,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur, pengelolaan waktu, dan kemandirian kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penerapan disiplin perlu didukung oleh pengawasan yang konsisten, penegakan aturan yang adil, serta evaluasi dan pembinaan pegawai. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan konsistensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 40,707 > F tabel 2,81 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis keempat diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,709 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 70,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 29,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2021), yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor individu dan organisasi. Penelitian Halim dan Widiyanto (2025) juga mendukung bahwa komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan komunikasi interpersonal, pengelolaan beban kerja, dan disiplin kerja yang saling mendukung. Komunikasi yang kurang terbuka dapat menghambat koordinasi, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyulitkan penyelesaian tugas tepat waktu, sedangkan disiplin yang belum konsisten dapat memengaruhi kepatuhan terhadap prosedur dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai pada Subbagian Pelayanan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan komunikasi yang kolaboratif, penataan beban kerja sesuai kapasitas pegawai, serta penerapan disiplin yang disertai pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Subbagian Pelayanan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, baik secara parsial maupun simultan. Komunikasi interpersonal yang efektif mendukung koordinasi dan kerja sama antarpegawai, sedangkan pengelolaan beban kerja yang proporsional membantu meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Disiplin kerja juga berperan dalam mendorong kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, peningkatan kinerja masih memerlukan perbaikan dalam keterbukaan komunikasi, penyesuaian beban kerja dengan kapasitas pegawai, serta konsistensi penerapan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA


1. Amelia, D., dkk. (2023). *Metodologi penelitian ilmiah: Teori dan aplikasi dalam penelitian kuantitatif*. Deepublish.
2. Andika, & Sari. (2023). Komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
3. Arafat, Y., et al. (2022). Interpersonal communication strategy on employee adaptation and performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*. https://journal.formosapublisher.org/index.php/eajmr/article/view/9777
4. Arianto, N. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Kedisiplinan dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
5. Azizah, N., et al. (2019). Analisis beban kerja mental dan fisik pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 10*(2), 145–156.
6. Bhaskara, J. A., et al. (2024). The effect of work discipline and workload on employee performance. *Journal of Human Resources Management*. https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163
7. DeVito, J. A. (2021). *The interpersonal communication book* (16th ed.). Pearson Education.

8. Dewi, S. R., et al. (2024). Work discipline and employee performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*.
9. Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
10. Esra, M. A., et al. (2024). Effect of communication and work discipline on employee performance. *Global Business and Management Research*.
11. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
12. Gustari, & Widodo. (2023). Enhancing employee's contextual performance based on interpersonal skills and creativity. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*. https://doi.org/10.29210/020233117
13. Halim, S. G., & Widiyanto, G. (2025). Pengaruh komunikasi, beban kerja, stres dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vocuss Indotama. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4*(2). https://doi.org/10.32509/emabi.v4i2.4123
14. Harefa, O. O., & Saputra, A. (2023). The influence of work motivation, work discipline and workload on employee performance at PT Sanwa Engineering Batam. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi, 4*(2), 445–458.
15. Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi, 1*(5), 1333–1348.
16. Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
17. Herawati, H. (2022). Pengaruh efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5*(2). https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2237
18. Hidayat, & Pratama. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.
19. Indah Mayasari, dkk. (2023). *Komunikasi interpersonal dan harmonisasi hubungan*. Andi.
20. Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
21. Krisdianto, dkk. (2023). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja dalam organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*.
22. Lembah, H. W. K. U. T. (2022). Kinerja pegawai Kelurahan Kayumalue Pajeko Kecamatan Palu Utara Kota Palu. *PARADIGMA: Jurnal Administrasi Publik, 1*(2), 165–180.
23. Limbong, M. G. P., dkk. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Buana Komunikasi*. https://doi.org/10.32897/buanakomunikasi.2022.4.1.2926
24. Lumintang, D. F. (2022). Pengaruh kedisiplinan kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10*(1).
25. Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

26. Zagoto, E., & Pohan, Y. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. Jurnal Dunia Pendidikan, 4(3), 1159–1179. DOI: 10.55081/jurdip.v4i3.1981