

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MARITIME DI KOTA BATAM

Marwanto¹, Asron Saputra²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: ¹pb210910050@upbatam.ac.id, ² Asron.Saputra@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

Regular and planned human resource development is a very important need for the future of a company. This must always be considered and maintained in order to continue to grow. The purpose of this study was to examine the effect of communication, work discipline and job satisfaction on employee performance at PT Citra Maritime in Batam City. This study involved 113 respondents as samples, using a non-probability sampling technique in the form of saturated sampling. This study uses a quantitative approach using a questionnaire as a data collection tool. The data analysis technique used is multiple linear regression, including validity testing, reliability testing, classical assumption testing, influence testing, and hypothesis testing. The results of the study indicate that communication, work discipline, and job satisfaction, both partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Maritime in Batam City.

Keywords: *Communication; Employee Performance; Job Satisfaction; Work Discipline*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, karyawan adalah komponen penting bagi perusahaan dalam menciptakan daya saing dan menunjukkan kepada investor serta pelanggan bahwa mereka lebih unggul dibandingkan perusahaan lain. Efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi keunggulan tersendiri. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Meskipun teknologi dan

peralatan telah berkembang pesat, tanpa SDM yang kompeten dan pengelolaan yang efektif, perusahaan akan menghadapi tantangan besar dalam meraih targetnya. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan, karena mereka memiliki bakat, kreativitas, serta etos kerja yang tidak dapat digantikan oleh mesin atau peralatan industri.

PT Citra Maritime bergerak di bidang transportasi laut, menyediakan berbagai layanan pendukung seperti agen pengiriman,

dokumentasi pengiriman, dokumentasi pembangunan kapal baru, bea cukai, dan layanan kapal tujuan khusus. Perusahaan ini didukung oleh lebih dari 24 unit kapal dengan berbagai jenis, PT Citra Maritime dijalankan secara profesional oleh tim yang berpengalaman dalam bidang ini. Kini, PT Citra Maritime memiliki total 113 karyawan.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Didalam PT Citra Maritime terdapat masalah komunikasi, baik di antara karyawan maupun atasan dengan bawahan. Beberapa kendala mencakup ketidakcocokan antar karyawan dan kurangnya pertukaran informasi di antara mereka. Selain itu, atasan juga jarang mengadakan rapat, sehingga pandangan bawahan sering tidak ditanggapi, yang mengakibatkan prosedur kerja berjalan kurang lancar. Perusahaan tercatat rata-rata melakukan rapat sekali per bulan, dan ada beberapa bulan tanpa rapat sama sekali. Tindakan tersebut mengakibatkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga aspirasi atau pandangan karyawan sering kali tidak tersampaikan atau diabaikan.. Hal ini menjadi salah satu penyebab masalah komunikasi dalam perusahaan.

Disiplin kerja bisa dikatakan baik jika seorang karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti tidak terlambat pada saat jam masuk kerja, pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Isu

berikutnya yang perlu diperhatikan ialah tentang disiplin kerja. Data menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan di PT Citra Maritime berfluktuasi sepanjang Januari 2024 hingga Maret 2025. Meskipun sempat mengalami penurunan pada beberapa bulan, tren keseluruhan menunjukkan ketidakkonsistenan dalam kedisiplinan waktu. Puncak keterlambatan terjadi pada Juni 2024 dengan 43% atau 49 karyawan terlambat. Setelah penurunan di Agustus dan September, angka kembali meningkat secara signifikan di Oktober. Memasuki awal tahun 2025, tingkat keterlambatan kembali menunjukkan tren naik, terutama pada bulan Januari dan Maret. Hal ini mencerminkan adanya masalah berkelanjutan dalam pengelolaan kedisiplinan kerja yang belum teratasi secara efektif.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dicerminkan oleh sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan terpenuhi dalam lingkungan kerja. Isu berikutnya pada kepuasan kerja yaitu kepuasan bekerja pada karyawannya masih terlihat kurang, yang mana dilihat permasalahan kurangnya komunikasi dalam pembagian tugas sesama rekan kerja sehingga terjadi kesalahpahaman yang membuat hubungan antar rekan kerja ataupun atasan menjadi tidak baik. Dari hal-hal tersebut membuat banyaknya karyawan memilih untuk *resign* dan pindah ke perusahaan lain.

Tingkat pengunduran diri (*resign*) karyawan di PT Citra Maritime mengalami fluktuasi

sepanjang Januari 2024 hingga Maret 2025, dengan kecenderungan peningkatan di beberapa bulan tertentu. Jumlah karyawan yang keluar cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah yang masuk, terutama pada bulan Mei dan Juni 2024, yang mencatat jumlah *resign* tertinggi. Sementara bulan Maret dan Desember 2024 mencatat *resign* terendah. Masalah ini masih berlanjut hingga awal 2025, terutama pada periode Januari hingga Maret, yang menunjukkan bahwa isu ketenagakerjaan belum terselesaikan secara signifikan. Data yang didapatkan kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena sepanjang periode Januari 2024 hingga Maret 2025, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten tidak selesai tepat waktu. Setiap bulannya terdapat keterlambatan antara jadwal penyelesaian dengan realisasi penyelesaian, meskipun selisih waktu bervariasi dari beberapa hari hingga hampir satu minggu. Keterlambatan ini terjadi secara terus-menerus selama lebih dari satu tahun dan menunjukkan pola kerja yang kurang disiplin dan tidak sesuai target. Hal ini mencerminkan kinerja karyawan yang kurang memuaskan dan berdampak negatif terhadap keberlanjutan serta reputasi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengusung judul: **“PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN**

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MARITIME DI KOTA BATAM.

KAJIAN TEORI

2.1 Komunikasi

Pengertian komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan yang dilakukan seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran dapat berupa ide, informasi, pendapat dan lain-lain yang muncul dari pikirannya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keraguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegembiraan dan lain sebagainya yang muncul dari lubuk hati yang terdalam (Wibowo et al., 2023). Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih secara efektif, sehingga makna pesan dapat dipahami. Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi melalui kata-kata tertulis atau lisan, gerak tubuh, atau simbol visual yang menghasilkan perubahan perilaku dalam organisasi, antara manajer, karyawan, dan asosiasi yang terlibat dalam memberi atau mentransfer komunikasi (Vivaldy & Toni, 2020).

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim didalam sebuah organisasi (Fitrianto, 2020). Disiplin Kerja merupakan suatu sikap pegawai

yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Disiplin kerja berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi di kalangan karyawan cenderung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka (Suryawan & Salsabilla, 2022).

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan yang baik (Fitrianto, 2020). Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian individu terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan kondisi kerja serta sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja Karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Fitrianto, 2020). Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Kinerja karyawan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya (Suryawan & Salsabilla, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi maupun sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian (Sugiyono, 2019: 7). Pendekatan ini melibatkan 113 responden yang dipilih melalui metode sample jenuh, Proses analisis data dilakukan melalui tahapan yang terstruktur, dimulai dari uji kualitas data guna memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik untuk memeriksa kelayakan data berdasarkan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, Selanjutnya, uji pengaruh dilakukan untuk menganalisis hubungan dan kontribusi antarvariabel, diikuti dengan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,455		
X1.2	0,650		
X1.3	0,465		
X1.4	0,455		
X1.5	0,534		
X1.6	0,511		
X1.7	0,653		
X1.8	0,407		
X1.9	0,425		
X1.10	0,380		
X2.1	0,546		
X2.2	0,533		
X2.3	0,787		
X2.4	0,399		
X2.5	0,498		
X2.6	0,479		
X2.7	0,794		
X2.8	0,786		
X3.1	0,755	0,184	Valid
X3.2	0,472		
X3.3	0,336		
X3.4	0,517		
X3.5	0,748		
X3.6	0,479		
X3.7	0,693		
X3.8	0,473		
X3.9	0,539		
X3.10	0,460		
Y.1	0,472		
Y.2	0,517		
Y.3	0,435		
Y.4	0,443		
Y.5	0,534		
Y.6	0,503		
Y.7	0,559		
Y.8	0,515		
Y.9	0,487		
Y.10	0,404		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2025

Hasil uji validitas pada semua variabel, sebagaimana tercantum dalam Tabel 1, mengindikasikan bahwa tiap item mempunyai nilai r hitung yang signifikan lebih besar

dibandingkan r tabel. Karena seluruh item memenuhi kriteria validitas, maka data variabel komunikasi dinyatakan sah dan relevan untuk digunakan pada penelitian tersebut.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi	0,654	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,747		
Kepuasan Kerja	0,734		
Kinerja Karyawan	0,642		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60, yang mengonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan data

yang diperoleh bisa diandalkan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen pengukuran dapat diandalkan dan sesuai untuk diterapkan dalam penelitian ini.

4.3 Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65813054
Most Extreme Differences	Absolute	,041
	Positive	,041
	Negative	-,039
Test Statistic		,041
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 SPSS Versi 25, 2025

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3 menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang melampaui batas signifikansi 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa informasi kajian mengikuti persyaratan normalitas dan distribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
Model							ToleranceVIF
1	(Constant)	2,629	1,801		1,459	,147	
	Komunikasi	,269	,066	,279	4,085	,000	,378 2,647
	Disiplin Kerja	,411	,055	,384	7,522	,000	,675 1,481
	Kepuasan Kerja	,334	,060	,382	5,565	,000	,373 2,679

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2025

Analisis pada Tabel 4 mengindikasikan bahwa seluruh variabel bebas menunjukkan jilai *tolerance* di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10,00. Nilai *tolerance* dan VIF untuk variabel komunikasi masing

masing adalah 0,378 dan 2,647; untuk disiplin kerja ialah 0,675 dan 1,481; serta untuk kepuasan kerja sebesar 0,373 serta 2,679. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiadaan gejala multikolinearitas antar variabel.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Table 1. Results of Hierarchical Regression Analysis							
Coefficients ^a					Collinearity		
	Unstandardized		Standardized		Statistics		
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B		Beta				
1 (Constant)	1,440	1,075		1,340	,183		
Komunikasi	-,048	,039	-,187	-1,218	,226	,378	2,647
Disiplin Kerja	,042	,033	,149	1,292	,199	,675	1,481
Kepuasan Kerja	,010	,036	,045	,293	,770	,373	2,679

a. *Dependent Variable:* Abs_Res

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2025

Dari hasil uji *Glejser*, variabel komunikasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja memiliki nilai signifikasi masing masing 0,226; 0,199, serta 0,770. Karena nilai tersebut di atas 0,05, bisa disimpulkan

tidak ada heteroskedastisitas pada model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2,629	1,801		1,459	,147
Komunikasi	,269	,066	,279	4,085	,000
Disiplin Kerja	,411	,055	,384	7,522	,000
Kepuasan Kerja	,334	,060	,382	5,565	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2025

Tabel 6 menyajikan persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 2,629 + 0,269X_1 + 0,411X_2 + 0,334X_3 + e$$

Persamaan tersebut bisa dijabarkan seperti berikut:

1. Angka konstanta sebesar 2,629 menunjukkan bahwa kalau semua variabel bebas bernilai nol, kinerja karyawan diperkirakan sebesar 2,629.
2. Koefisien komunikasi sebesar 0,269 berarti kalau komunikasi naik 1%, kinerja karyawan juga naik sekitar 0,269. Koefisien positif ini menandakan adanya hubungan positif antara komunikasi dan kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,411 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,411. Koefisien positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.
4. Koefisien kepuasan kerja 0,334 berarti peningkatan 1% pada kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sekitar 0,334. Koefisien positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,809	,803	1,681

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2025

Menurut Tabel 7, *Adjusted R Square* sekitar 0,803, yang berarti bahwa 80,3% pada variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel

independen penelitian. Sedangkan sisanya, sebesar 19,7%, diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4.8 Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1(Constant)	2,629	1,801		1,459	,147
Komunikasi	,269	,066	,279	4,085	,000
Disiplin Kerja	,411	,055	,384	7,522	,000
Kepuasan Kerja	,334	,060	,382	5,565	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2025

Hasil uji parsial bisa dijelaskan seperti berikut:

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel komunikasi adalah 4,085, yang lebih besar dari t tabel 1,981, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil perhitungan, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 7,522, lebih besar dari t tabel 1,981, dengan

tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Berdasarkan hasil perhitungan, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,565, lebih besar dari t tabel 1,981, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9 Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1300,209	3	433,403	153,413	,000 ^b
Residual	307,932	109	2,825		
Total	1608,142	112			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2025

Menurut analisis pada Tabel 9, F hitung sebesar 153,413 lebih tinggi daripada F tabel 2,69, dan memiliki signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima, artinya komunikasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, bisa diketahui bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Maritime di Kota Batam secara parsial. Bukti adanya pengaruh ditunjukkan oleh t hitung sebesar 4,085 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel 1,981, disertai nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menegaskan bahwasanya komunikasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan semakin baik komunikasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Robin et al., 2024), (Sihotang & Saputra, 2024), penelitian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Maritime di Kota Batam. Bukti pengaruh tersebut terlihat dari nilai t hitung 7,522 yang melebihi t tabel 1,981, beserta nilai signifikansi 0,000

yang kurang dari 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT Citra Maritime. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Suryawan & Salsabilla, 2022), (Suryawan & Salsabilla, 2022), penelitian tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t mengindikasikan bahwa kepuasan kerja secara parsial memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Citra Maritime di Kota Batam. Pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,565, lebih besar dari t tabel 1,981, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Citra Maritime Kota Batam. Temuan dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Paparang et al., 2021), (Fitrianto, 2020), penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari pengujian F menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT Citra Maritime di Kota Batam, dengan nilai F hitung mencapai 153,413. yang melebihi nilai F tabel sebesar 2,69, dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05.

SIMPULAN

Dari apa yang telah disampaikan sebelumnya menghasilkan simpulan yang ditunjukkan dibawah ini:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Maritime di Kota Batam.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Maritime di Kota Batam.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Maritime di Kota Batam.
4. Komunikasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Maritime di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244.
- Fatonah, S., Sulistiani, I., Tinggi Ilmu Ekonomi Banten, S., & Bina Bangsa, U. (2022). *The Effect of Communication and Coordination on The Performance of Damkar Employees in The Satpol PP Office In Serang City. Jurnal Ekonomi*, 11(1), 539–545.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *YUME : Journal of Management*, 3(1), 113–134.
- Frizilia, N., & Fahri, T. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumo Internusa Indonesia. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial Dan Bisnis Jilid*, 5(2), 284–290.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Khasanah, S. D., Hasyim, W., & Wirjawan, T. W. (2022). *The Effect of Work From Home, Organization Commitment and Work Dicipline To The Performance of Bahasaku Inggris Employee During The Covid-19 Pandemic. Jurnal Ekonomi*, 11(3), 823–831.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Alfabeta, Ed.).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu*

Pendidikan Nonformal, 8(1), 137–146.

Vivaldy, J. C., & Toni, N. (2020). *The Effect of Job Satisfaction, Organizational Communication, Work Environment, and Work Motivation on The Church's Employee Performance*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 69–80.

Wibowo, H., Listiorini, D., Haryadi, A., & Immi, S. (2023). *The Effect of Communication and Organizational Culture on Employee Performance at Paramadina University in Jakarta*. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 297–304.