



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 7959-7965

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Optimalisasi Peningkatan Kinerja Melalui Strategi MSDM

Dewi Nur Septyarini<sup>1</sup>, Riska Andrilla<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

[dewi@stiebalikpapan.ac.id](mailto:dewi@stiebalikpapan.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ), terhadap Kinerja ( $Y$ ) untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan berdasarkan persepsi karyawan PT. XY. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS 25.0. Populasi dalam penelitian ini adalah 184 karyawan, dengan menggunakan sampel karyawan tetap perusahaan sebanyak 42 orang yang dipilih melalui teknik non-probability sampling jenis purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sementara variabel bebas lainnya dalam penelitian ini yakni Komunikasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja perusahaan PT.XY. Sementara itu secara simultan, ketiga variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja menunjukkan bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. Meskipun secara individual faktor komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun kombinasi ketiganya secara simultan memberikan dampak positif yang kuat terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk merancang program pengembangan yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut. Hal ini dapat mencakup pelatihan komunikasi yang efektif, kegiatan team building, serta peningkatan fasilitas dan suasana kerja. Dengan pendekatan yang terintegrasi tersebut, diharapkan dapat menciptakan sinergi yang lebih baik antar karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Kinerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi

### 1. Latar Belakang

Ketatnya persaingan bisnis pada era saat ini menjadi suatu tantangan untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan siap bersaing dalam mencapai keberhasilan perusahaan dan meningkatkan perekonomian negara. Perusahaan menjadi salah satu sumber penyedia produk dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta menjadi sumber lapangan kerja. Lapangan kerja terdiri dari keberagaman sektor usaha diantaranya pertanian, perdagangan, pariwisata, pertambangan, yang didukung oleh sektor transportasi. Sektor transportasi tersebar di berbagai wilayah salah satunya Pulau Kalimantan. Pulau Kalimantan terdiri dari beberapa Provinsi diantaranya Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Utara, dan Kalimantan Timur. Provinsi Kalimantan Timur memiliki beberapa Kota besar, khususnya Kota Balikpapan dengan banyak perusahaan besar yang turut menopang perekonomian Indonesia, salah satu dari perusahaan tersebut adalah PT. XY.

PT. XY adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman alat berat melalui darat, laut, dan sungai. PT. XY telah mengembangkan kualitas perusahaan dengan menggunakan Sumber Daya Manusia yang berkompeten sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal terhadap konsumen, dalam memberikan pelayanan yang optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan berbagai aktivitas mulai dari perencanaan, pengembangan, hingga pengelolaan sumber daya manusia, dengan tujuan mengoptimalkan kontribusi setiap individu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai pelayanan yang disediakan PT. XY membuat perusahaan tersebut melibatkan sumber daya manusia yang terdiri dari beberapa divisi dengan total jumlah karyawan sebanyak 184 (seratus delapan puluh empat) orang karyawan, setiap divisi memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran dan menjadi faktor terpenting untuk perkembangan pelayanan yang ada di perusahaan serta menjadi salah satu penggerak bagi PT. XY dalam meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja terlihat pada penilaian kinerja yang dilakukan setiap satu tahun sekali pada bulan Desember dan dinilai oleh atasan setiap divisi.

Analisis kinerja perusahaan periode 2019-2023 yang menunjukkan tren yang kompleks. Meskipun secara umum berada dalam kategori baik, terdapat pola fluktuatif yang perlu menjadi perhatian. Dimensi kuantitas muncul sebagai satu-satunya aspek yang menunjukkan ketahanan, bahkan peningkatan pada tahun 2023. Namun, penurunan yang konsisten pada dimensi efektivitas, bersama dengan tren penurunan pada kualitas, ketepatan waktu, dan independensi, menunjukkan tantangan sistemik yang perlu ditangani. Fenomena ini menunjukkan bahwa upaya untuk mempertahankan output kuantitatif mungkin telah mengorbankan aspek kualitatif kinerja. Ini bisa menjadi respons terhadap tekanan eksternal atau internal untuk memenuhi target produksi, tetapi pada akhirnya berdampak negatif pada efisiensi dan kualitas kerja secara keseluruhan. Situasi ini menyoroti perlunya strategi manajemen yang lebih seimbang dan holistik, yang tidak hanya berfokus pada hasil kuantitatif tetapi juga memprioritaskan peningkatan kualitas, efektivitas, dan pengembangan independensi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih berkelanjutan dalam jangka panjang.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan Hasil akhir usaha seorang pegawai dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan yang diukur dengan berbagai aspek dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan menentukan keberhasilan suatu perusahaan, kualitas dan efektivitas kinerja setiap individu secara langsung berkontribusi terhadap tingkat efisiensi operasional, serta pencapaian tujuan perusahaan.

Pada PT. XY penilaian kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta berkontribusi optimal terhadap tujuan perusahaan. terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja salah satunya yaitu motivasi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif untuk tujuan tertentu. motivasi Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu motivasi kerja Sedarmayanti (2017:54). Namun, hasil observasi dan wawancara menunjukan adanya tantangan dalam peningkatan motivasi karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Winarsih et al (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)” menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Cabang Rantau Prapat” menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Sutrisno (2016:86). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Setiowaty & Sirajuddin (2023) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia Di Jakarta Pusat” menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mutiara et al (2016) berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) daerah operasi 1 Jakarta” menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

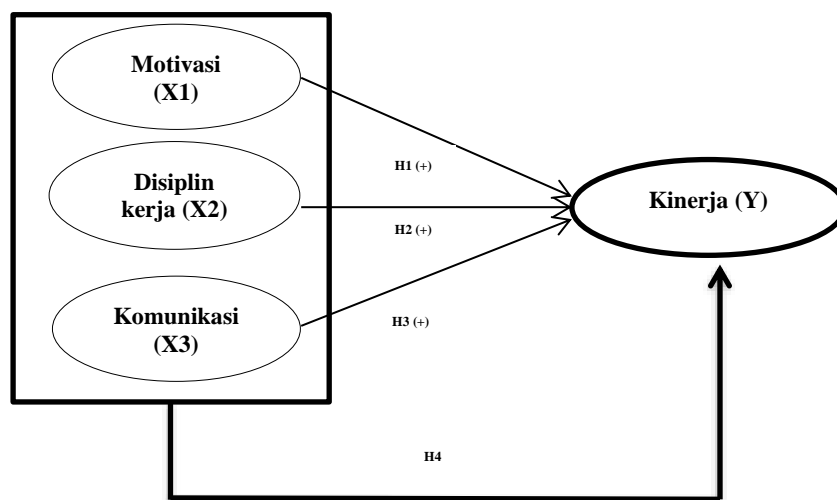
Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan Effendy (2020:35). Adapun penelitian yang dilakukan Ramadoni et al (2022) dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada driver gojek di Kota Bandar Lampung” menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari et al (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim Di Kediri” menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Variasi temuan ini menggarisbawahi kompleksitas hubungan antara faktor-faktor ini dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas masing-masing faktor bergantung pada konteks spesifik organisasi, yang memerlukan pendekatan yang lebih bernuansa dan holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap karyawan PT.XY secara parsial maupun simultan. Dengan pendekatan kuantitatif

melalui model regresi linier berganda, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM dan fasilitas kerja di sektor transportasi.



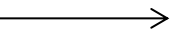


## 2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh secara langsung melalui pengamatan terhadap objek tertentu melalui mekanisme kuesioner. Fokus penelitian adalah karyawan divisi operasional. Berdasarkan data wawancara dengan bagian SDM PT. XY diketahui bahwa 184 karyawan terdiri dari 142 karyawan tidak tetap dan karyawan tetap sebanyak 42 orang. Dengan demikian, populasi penelitian berjumlah 184 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan khusus pada karyawan tetap dengan jumlah sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Tidak semua karyawan dalam populasi memenuhi kriteria yang diteliti, maka dalam penelitian ini terdapat pertimbangan atau kriteria yang ditetapkan untuk sampel yang digunakan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin. Untuk menilai keandalan pernyataan kuesioner mengenai persepsi sampel, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data. Uji ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menyelidiki hubungan antar variabel.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Keterangan Gambar :

-  : Variabel Independen (Bebas)
-  : Variabel Dependen (Terikat)
-  : Hubungan/Pengaruh Secara Parsial
-  : Hubungan/Pengaruh Secara Simultan
-  : Hubungan/Pengaruh Secara Simultan

Formulasi Hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XY

H2: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XY

H3: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XY

H4: Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XY

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah respons kuesioner dan jawaban responden layak digunakan dalam penelitian ini. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas setiap pertanyaan adalah jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  kritis, di mana nilai  $r$  hitung harus di atas 0,3, maka variabel tersebut dianggap valid. Namun, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  kritis, yaitu kurang dari 0,3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item lain dalam kuesioner dibandingkan dengan variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid [17]. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah skala Alpha Cronbach, yang mengelompokkan item menjadi dua bagian atau lebih. Jika nilai Alpha Cronbach  $>$  0,60, kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Namun, jika nilai Alpha Cronbach  $<$  0,60, kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi hipotesis dengan menguji signifikansi statistik. Metode analisis ini melibatkan model regresi yang menggabungkan beberapa variabel independen untuk menilai dampak kolektifnya terhadap satu variabel dependen. Tujuan dari melakukan analisis ini adalah untuk memastikan arah dan tingkat pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t$  hitung variabel bebas dengan nilai  $t$  tabel pada tingkat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan pengaruh simultan dinilai dengan cara membandingkan nilai  $F$  hitung dengan nilai  $F$  tabel pada tingkat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F$  hitung  $>$  nilai  $F$  tabel, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Model regresi linier berganda direpresentasikan dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Dengan  $Y$  = Kinerja Karyawan,  $X_1$  = Motivasi,  $X_2$  = Disiplin Karyawan,  $X_3$  = Komunikasi,  $\alpha$  = Constant,  $\beta$  = Regression Coefficient dan  $e$  = Error

### 3. Hasil dan Diskusi

Uji coba dilakukan terhadap 42 responden, dan variabel yang akan diuji terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi, disiplin karyawan, dan komunikasi, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menilai keabsahan alat ukur diperlukan kriteria sebagai tolok ukur pembanding.

#### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan indikator masing-masing variabel, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap variabel memiliki nilai korelasi lebih besar dari  $r$ -tabel (0,257) dan signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam instrumen kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Validitas yang baik ini memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan realitas yang diukur dan mendukung akurasi analisis berikutnya.

#### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner memberikan hasil yang konsisten jika diukur kembali dalam kondisi yang sama. Metode yang digunakan adalah pengujian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi, memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti berada dalam kategori sangat reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini terbukti konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

#### 3.3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari keempat variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. XY, selanjutnya akan dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi organisasi yang diteliti. Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil angket responden karyawan tetap PT.XY.

Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program Software Stastical Package for Sosial Sciences (SPSS) Versi 25,0

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,420 + 0,735X_1 + 0,629X_2 + 0,280X_3$$

di mana Y adalah kinerja karyawan,  $X_1$  adalah motivasi,  $X_2$  adalah disiplin kerja, dan  $X_3$  adalah komunikasi. Nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,735 dengan signifikansi 0,001, yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,629 dengan signifikansi 0,006, juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, komunikasi memiliki koefisien 0,280 dengan signifikansi 0,228, yang berarti menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil analisis data maka menunjukkan hasil uji parsial (t) berikut ini:

1. Hasil uji t terhadap variabel Motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,423 lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 dengan nilai sig. t sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t terhadap variabel Disiplin menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,923 lebih besar dari t tabel 2,024 dengan nilai sig. t sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t terhadap variabel komunikasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 1,225 lebih kecil dari t tabel 2,024 dengan nilai sig. t sebesar 0,228 lebih besar dari nilai 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya komunikasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Uji F

Penelitian ini memiliki hasil analisis yang menggunakan uji F yang memperoleh F hitung = 38,785 > dari F tabel 2,85 dan menunjukkan bahwa variabel independent memiliki nilai *P-value* 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, apabila F hitung > dari F tabel dan jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, variabel Motivasi( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ) bersama - sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. XY.

Berdasarkan hasil penelitian memperoleh nilai koefisien determinasi atau disimbolkan dengan  $R^2$  yaitu sebesar 0,754 atau jika di presentasikan menjadi 75,4%, maka 100% dikurangi dengan 75,4% adalah 24,6%. Dapat diambil suatu keputusan bahwa nilai presentase kontribusi variabel, Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan pengaruh sebesar 73,4% sedangkan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### 3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT XY. Hal ini dapat ditunjukkan dengan diperoleh nilai koefisien ( $\beta$ ) variabel motivasi =0,375 menunjukkan bahwa arah hubungan antar variabel motivasi dan kinerja karyawan adalah berpengaruh positif sehingga setiap peningkatan motivasi yang ada akan meningkatkan kinerja karyawan. dan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,423 > dari t tabel sebesar 2,024, nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) yang menyatakan bahwa besarnya variabel tersebut berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Winarsih et al (2023) dengan hasil motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT XY. Hal ini dapat ditunjukkan dengan diperoleh nilai koefisien ( $\beta$ ) variabel motivasi ( $X_2$ ) = 0,629 menunjukkan bahwa arah hubungan antar variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan adalah berpengaruh positif sehingga setiap peningkatan disiplin kerja yang ada akan meningkatkan kinerja karyawan. dan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,923 > dari  $t$  tabel 2,024 dan nilai sig.  $t$  sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) yang menyatakan bahwa besarnya variabel tersebut berpengaruh signifikan.

Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis nol yang menyatakan bahwa disiplin positif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya jika karyawan kurang disiplin dalam bekerja maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu menertibkan karyawan untuk disiplin dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Setiowaty & Sirajuddin (2023) disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3.3 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT XY. Hal ini dapat ditunjukkan dengan diperoleh nilai koefisien ( $\beta$ ) variabel motivasi = 0,280 menunjukkan bahwa arah hubungan antar variabel motivasi dan kinerja karyawan adalah berpengaruh positif sehingga setiap peningkatan motivasi yang ada akan meningkatkan kinerja karyawan. dan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar (1,225) < dari  $t$  tabel 2,024 dengan nilai sig.  $t$  sebesar 0,228. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) menyatakan bahwa besarnya variabel tersebut berpengaruh tidak signifikan.

Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis nol yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi karyawan maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya jika karyawan kurang dalam berkomunikasi maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadoni et al. (2022) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### 3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Secara Simultan

Hipotesis empat dari analisis linear berganda, dimana diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 38,785 > dari  $F$  tabel 2,85 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi, disiplin dan komunikasi kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi, disiplin, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan inisiatif kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sementara komunikasi memfasilitasi kelancaran penyampaian informasi, koordinasi, serta hubungan kerja yang efektif antar individu.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran dari hasil analisis dan pengujian dalam penelitian ini mengenai “Optimalisasi Kinerja melalui strategi MSDM PT. XY ” maka dapat disimpulkan hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT.XY. ( $H_1$ ) dapat dibuktikan serta diterima kebenarannya. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. XY. ( $H_2$ ) dapat dibuktikan serta diterima kebenarannya. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. XY. ( $H_3$ ) dapat dibuktikan serta diterima kebenarannya. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. XY. ( $H_4$ ) dapat dibuktikan serta diterima kebenarannya. Meskipun secara individual faktor komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun kombinasi ketiganya secara simultan memberikan dampak positif yang kuat terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk merancang program pengembangan yang mengintegrasikan

ketiga aspek tersebut. Hal ini dapat mencakup pelatihan komunikasi yang efektif, kegiatan team building, serta peningkatan fasilitas dan suasana kerja. Dengan pendekatan yang terintegrasi tersebut, diharapkan dapat menciptakan sinergi yang lebih baik antar karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## Referensi

1. Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Indikator Penelitian). Unimal Press.
2. Effendy, U. U. (2020). Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek). Remaja Rosdakarya.
3. Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
4. Mustikasari, G. A., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim Di Kediri. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim Di Kediri, 2.
5. Mutiara, S., Agung, S., & Suryana, U. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia.
6. Ramadoni, B., Komarsyah, D., & Aprilia, H. D. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pada Driver Gojek Di Kota Bandar Lampung. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pada Driver Gojek Di Kota Bandar Lampung, 1.
7. Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja.
8. Setiowaty, M. A. E., & Sirajuddin. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia Di Jakarta Pusat. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia Di Jakarta Pusat, 1.
9. K. Akbar, Zamhari, dan N. Astuti. (2021) "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATITHA TITIANNUSANTARA (PT PTN) KOTA PANGKALPINANG"
10. Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Cabang Rantau Prapat.
11. Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada.
12. Sibarani, R. (2018) "*Organisasi Impact*". Jakarta: Halia Indonesia.
13. Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2019
14. Ghozali, I. (2018). *Multivariate Analysis Application with the IBM SPSS Program 25*. (Semarang, Ed.) (9th ed.). Universitas Diponegoro.
15. Winarsih, W., Veronica, A., Alfiana, Y., Yanti, D., & Chitra, F. (2023). Apakah Disiplin dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan. Apakah Disiplin Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Unit Keuangan.