

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT PLAZA INDONESIA REALTY TBK**

**Rizky Novansyah<sup>(1)</sup>, Prawoto<sup>(2)</sup>**

1 STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta,

2 STIE Pariwisata Internasional (STEIN), Jakarta

e-mail: Rizkynovansyah957@gmail.com<sup>(1)</sup>, Prawotosteina@gmail.com<sup>(2)</sup>

**ARTICLE INFO**

Article history:

Received:

10 Juni 2022

Accepted:

31 Agustus 2022

Available online:

31 Agustus 2022

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of motivation, compensation and work discipline on employee performance at PT Plaza Indonesia Realty Tbk. This survey was conducted on 140 permanent employees at PT Plaza Indonesia Realty Tbk during May-July 2022. The method used in this research is quantitative method. This study uses the saturated sample method to test the validity and reliability and the rest is used for the calculation of multiple linear regression as many as 120 respondents. using the SPSS version 20 application. The results of this study indicate that the motivation variable has a significant effect on employee performance, the compensation variable has a significant effect on employee performance and the work discipline variable has a significant effect on employee performance. Meanwhile, together these three variables have a positive and significant influence on employee performance at PT Plaza Indonesia Realty Tbk.*

*Keywords: Motivation, Compensation, Work discipline and Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Plaza Indonesia Realty Tbk. Survei ini dilakukan pada 140 karyawan tetap di PT Plaza Indonesia Realty Tbk selama bulan Mei-Juli 2022. Metode yang digunakan pada penelitian yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh untuk menguji validitas dan reliabilitas dan sisanya digunakan untuk perhitungan regresi linear berganda sebanyak 120 responden. menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara bersama-sama ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Plaza Indonesia Realty Tbk.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai *Standard Operating Procedure*, salah satunya dengan terciptanya kedisiplinan. Ketepatan waktu merupakan salah satu syarat disiplin kerja. Karyawan yang disiplin dapat menjadi perusahaan yang mempunyai faktor-faktor yang menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kesuksesan perusahaan salah satu faktornya ialah kemampuan sumber daya manusianya. Orang yang membimbing perusahaan untuk terus mencapai tujuan yang baik. Kehadiran departemen pengembangan talenta profesional yang baik dapat sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja suatu perusahaan. Motif berasal dari kata lain *movere*. Ini berarti kata *movere*, kekuatan untuk mendorong dan mendorong dalam bahasa Inggris, atau untuk mendorong tindakan atau tindakan, Seringkali setara dengan motivasi. Artinya, hal yang memotivasi, memotivasi, atau mendorong, atau situasi yang mendorong. Secara harfiah, motivasi berarti motivasi (Suwatno, 2016).

Kompensasi ialah pendapatan yang didapatkan oleh para pekerja dalam bentuk uang tunai ataupun komoditas sebagai imbalan jasa atas layanan mereka untuk perusahaan. Kompensi diserahkan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Program kompensasi adalah upaya organisasi untuk melindungi bakatnya. Penghargaan yang lebih baik untuk mendorong karyawan agar terus bekerja lebih baik dan lebih produktif (Hasibuan, 2002).

Disiplin kerja ialah kegiatan yang diterapkan oleh manajer untuk berinteraksi dan berusaha mengubah perilaku karyawan, serta untuk meningkatkan pengetahuan dan motivasi mereka agar mereka mematuhi standar perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan (Rivai, 2005).

Karyawan dengan motivasi dan disiplin di tempat kerja mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan bayaran sesuai dengan posisi yang diharapkan. Kinerja seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk memberikan sesuatu dengan menggunakan bakat tertentu (Sinambela, 2016). Sedangkan Wibowo (2016) Kinerja adalah tanggung jawab individu untuk bekerja, membantu menentukan ekspektasi kinerja, menyediakan kerangka kerja bagi supervisor, dan bekerja untuk berkomunikasi satu sama lain.

PT Plaza Indonesia mulai diresmikan pada tanggal 4 Maret 1987. Proyek milik PT Bimantara Eka Santosapada dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1990 dengan visi untuk membangun properti bergangsi berkualitas tinggi dilokasi premium. Beroperasi sejak 1990 sampai 1991, perusahaan memulai dengan membangun kompleks Plaza Indonesia yang sekarang menjadi ikon Sejak perintisan pengembangan. Plaza Indonesia, merupakan tujuan lifestyle kalangan menengah ke atas, keanggunan dan integritas telah menjadi hal terpenting dalam pengembangan dan kemajuan di Jakarta. PT Plaza Indonesia Realty Tbk telah melakukan beberapa upaya untuk memotivasi karyawan kami. Upaya tersebut dimungkinkan dengan menyediakan berbagai fasilitas kerja yang sangat mendukung produktivitas seluruh karyawan.

## TINJAUAN TEORI DAN PEBGEMBANGAN HIPOTESIS

### Motivasi

Motif berasal dari kata latin “*movere*” dan mengacu pada suatu dorongan atau daya penggerak. Istilah bahasa Inggris “*movore*” sering dipahami sebagai “*motivation*”, yang mengacu pada pemberian motivasi, hal-hal yang mungkin menciptakan dorongan, atau skenario yang mendorong. (Suwatno, 2016). Sedarmayanti (2016) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sutrisno (Sutrisno, 2009) Psikologi seseorang terbentuk karena berbagai alasan, yang semuanya dipengaruhi oleh sejumlah keadaan yang berbeda. Variabel-variabel ini dapat dipisahkan menjadi dua faktor, yaitu: mengemukakan 2 indikator *Faktor intern dan Faktor Ekstern*.

Feriyanto dan Triana (2015) mengatakan bahwa ada beberapa metode-metode motivasi, antara lain: Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun nonmaterial yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan

tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung bisa dalam bentuk ucapan, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, ataupun bintang jasa. Motivasi Tak langsung (*Indirect Motivation*) adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam kerjanya. Misalnya menyediakan mesin-mwsin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan terang, sarana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

Lalu sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novitasari (2018) dan Rahmawati & Paludi (2020) dampak positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. terkait hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Plaza Indonesia Realty Tbk

### **Kompensasi**

Hasibuan (Hasibuan, 2002) Karyawan mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang atau komoditas sebagai imbalan atas layanan yang mereka lakukan untuk bisnis. Pekerja menerima kompensasi dalam bentuk uang tunai, yang kemudian dibayarkan kepada mereka dalam mata uang asli pekerja. Kompensasi berupa barang, yaitu kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk natura. Misalnya, kompensasi dibayarkan untuk 10% dari output yang dihasilkan. Menurut Wibowo (2012) Kompensasi penghargaan ditentukan oleh elemen eksternal serta internal organisasi. Elemen eksternal ialah pasar tenaga kerja, bisnis, pemerintah dan serikat pekerja. Elemen internal, di sisi lain, adalah anggaran kerja dan keputusan kompensasi.

Dua jenis teknik kompensasi yang menjelaskan indikator Hasibuan (2002) adalah Teknik tunggal ialah penentuan gaji hanya berdasarkan pendidikan formal terakhir karyawan. Teknik jamak adalah gaji pokok yang menentukan jumlah gaji pokok seseorang tergantung pada berbagai faktor termasuk ijazah seseorang, jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat pendidikan informal mereka, dan bahkan hubungan keluarga mereka.

Suwatno (2016) Kompensasi harus berdampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan Lalu sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar (2015) dan Puspitasari et al. (2012) dampak positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. terkait hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

$H_2$  : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Plaza Indonesia Realty Tbk

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu kemampuan yang berkembang ditubuh karyawan untuk membantu mereka secara sukarela mematuhi nilai-nilai tinggi dalam pengambilan keputusan, peraturan, dan pekerjaan dan perilaku. Tindakan disiplin biasanya dikaitkan dengan hukuman. Tindakan menghukum karyawan ini sebenarnya hanya bagian dari masalah disiplin, dan itu diambil ketika pendekatan konstruktif gagal. (Hamali, 2016).

Menurut Rivai (2015) terdapat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu: Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), dan Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Menurut Hamali (Hamali, 2016) indikasi disiplin kerja antara lain: Disiplin preventif adalah karyawan didorong untuk mengikuti berbagai norma dan standar pencegahan penipuan melalui disiplin pencegahan. Disiplin diri karyawan adalah tujuan utama dari program ini. Karena manajemen memiliki kewajiban untuk menegakkan disiplin preventif, itu tidak terbatas pada penegakan disiplin diri karyawan. Disiplin korektif adalah serangkaian teguran atau hukuman yang dijatuhkan untuk menyelesaikan pelanggaran dan mencegah pelanggaran di masa depan. Disiplin progresif adalah tindakan disipliner diterapkan secara bertahap di tempat kerja. Akibatnya, pelanggar berulang akan menghadapi hukuman yang lebih berat. Tujuannya adalah untuk memungkinkan pekerja mengambil tindakan perbaikan sebelum hukuman yang lebih berat dijatuhkan. Manajemen dapat membantu pekerja belajar dari kesalahan mereka dengan menerapkan

hukuman progresif. Lalu sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wairooy (2017) adanya dampak positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terkait hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

$H_3$  : Ada pengaruh signifikan *disiplin kerja* terhadap kinerja karyawan di PT Plaza Indonesia Realty Tbk

### Kinerja

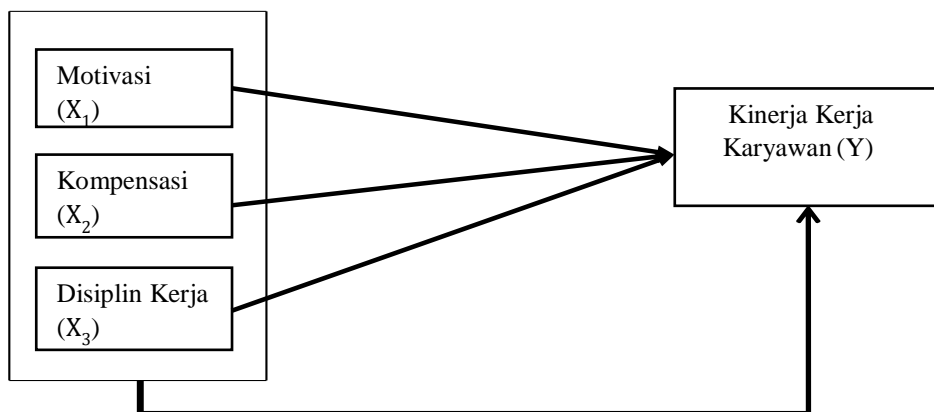
Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padananya dalam bahasa inggris adalah *performance* istilah *performance* sering dindonesiakan sebagai performa. (Wirawan, 2012). Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. (DF Nur'aini, 2017)

Menurut Notoatmodjo (2015) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor utama yakni: Variabel individu, yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerjanya, latar belakang keluarganya, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis, kelamin, etnis dan sebagainya). Variabel organisasi yang diantara lain terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan sebagainya. Variabel psikologis yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan sebagainya.

Kinerja membutuhkan dukungan fasilitas, kompensasi, kesempatan, dan umpan balik. Hubungan diantara 7 indikator tersebut dijelaskan oleh (Wibowo, 2016) adalah sebagai berikut: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi, peluang. Lalu sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferdhina (2016) ada pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

$H_4$ : Ada pengaruh motivasi, kompensasi dan *disiplin kerja* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Plaza Indonesia Realty Tbk

### Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan sampel

Penelitian ini dilakukan di PT Plaza Indonesia Realty.Tbk yang beralamat di Jl. M.H Thamrin No.Kav. 28-30, Gondangdia, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10350. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-juli 2022. Metode Penelitian yang digunakan adalah

Metode Kuantitatif dengan melakukan penelitian survey berdasarkan data dengan melakukan penyebarann kuesioner kepada responden. Dimana survei ini dilakukan, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Plaza Indonesia Realty Tbk yang berjumlah 140 orang. Sehingga responden yang dipergunakan hanya 120 responden sedangkan 20 responden tidak diikut sertakan lagi karena telah mengikuti uji validitas dan realibilitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

### Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu Skala Likert, yang memiliki 5 kategori, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju (5) Sangat Setuju. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi(X1), yang merujuk pada Manullang (1981) Motivasi adalah proses memotivasi bawahan untuk benar-benar bekerja secara efisien dan ekonomis untuk mencapai tujuan.organisasi, menyebutkan terdapat 2 indikator Motivasi antara lain Faktor Intern dan Faktor Ekstern. Kompensasi (X2), yang merujuk pada Martoyo (1994) kompensasi adalah Ini memiliki jangkauan yang luas dari penawaran upah dan gaji. Konsep upah dan gaji lebih menekankan imbalan yang bersifat ekonomi yaitu Normative dan kebijakan. Disiplin Kerja (X3), yang merujuk pada Rivai (Rivai, 2015) ada 3 indikator antara lain Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progresif. Kinerja Karyawan (Y), yang merujuk pada Widodo.(2015) menyebutkan ada 7 indikator utama kinerja karyawan yaitu: Tujuan, standar, umpan balik, Alat sarana, kemampuan, motif dan kesempatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Deskripsi responden yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil atau gambaran responden terhadap kinerja karyawan di PT Plaza Indonesia Realty Tbk, berdasarkan jenis kelamin, usia, kategori karyawan, dan lama bekerja terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 1 Profil responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	82	82%
Perempuan	58	58%
Usia	Jumlah	Jumlah
Dibawah 20 Tahun	3	3%
20-30 Tahun	75	75%
Di atas 30 Tahun	63	62%
Karyawan Tetap	Jumlah	Jumlah
Karyawan Kontrak	140	140%
Total	0	
Lama Bekerja	Jumlah	Jumlah
1tahun-3tahun	23	23%
3tahun-5tahun	61	61%
5tahun-10tahun	56	56%

Sumber : Kuisisioner

Berdasarkan tabel diatas diperoleh 140 responden, didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 82%, didominasi oleh usia 20-30 tahun sebanyak 75%, didominasi oleh karyawan tetap sebanyak 140%, didominasi oleh lama bekerja sebanyak 61%.

### Uji Validitas

Dalam menentukan uji validitas untuk survei, uji signifikan koefisien koneksi pada tingkat 0,05, yang menunjukkan bahwa sesuatu dianggap valid jika memiliki korelasi yang sangat kuat dengan skor

keseluruhan. Dalam hal ini  $r$  hitung  $>$   $r$  table yang substansial berdasarkan uji signifikan 0.05. sifat substansial menyiratkan bahwa kuisisioner validitas dilakukan pada responden. 20 responden pertama digunakan untuk uji validitas. Validitas merupakan derajat kesesuaian antara data berdasarkan objek inkuiri menggunakan data yang mungkin peneliti laporkan (Sugiono, 2018). Oleh karena itu, data yang abash adalah data yang sama atau tidak berbeda dengan data yang dilaporkan peneliti & data yang sebenarnya. Berikut merupakan hasil pemeriksaan validitas

Table 2 | Hasil Uji Validitas

Variabel	Tidak Valid	Valid
Motivasi	0	9
Kompensasi	0	13
Disiplin Kerja	0	3
Kinerja Karyawan	0	7

Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

### Uji Reliabilitas

20 responden pertama digunakan untuk uji validitas. Keandalan adalah indikator sejauh mana suatu alat ukur bisa diandalkan atau dapat dipercaya. Dan ketergantungan menerangkan keteguhan alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun & Effendi, 1989). Suatu variable yang mendasari atau variable dianggap dapat dipercaya jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih 0,60, Menurut temuan uji realibilitas, informasi berikut dikumpulkan:

Table 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,781	Reliabel
Kompensasi	0,778	Reliabel
Disiplin Kerja	0,849	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	Reliabel

Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

Berdasarkan hasil uji realibilitas dapat disimpulkan bahwa semua item reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Normalitas

Dalam model regresi, pengujian ini menentukan apakah variable terikat, variable bebas, atau keduanya berdistribusi teratur. Distribusi data normal atau mendekati normal merupakan model regresi yang tepat.

Table 4 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0157429
	Std. Deviation	1.30625549
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.318
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062

a. Test distribution is Normal.

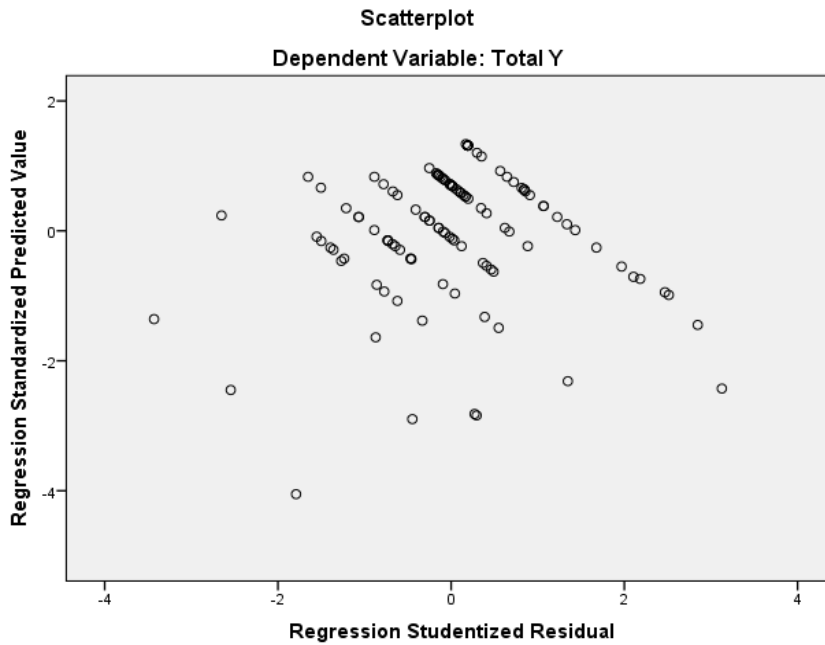
b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikasi lebih besar dari taraf  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan hasil signifikasi 0,062  $>$  0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas adalah variabel digunakan memeriksa adanya ketidaksamaan varians residual di seluruh pengamat dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah bebas dari heteroskedastisitas. Hal ini dilakukan dengan melihat semua pola titik. pada diagram pencar regresi. Apabila titik terdistribusi menurut pola yang tidak jelas dan jumlah sumbu Y kurang dari 0, maka dapat ditentukan bahwa tidak ada masalah heterogenitas varians.



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas  
 Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

Dari gambar ini diketahui bahwa semua titik-titik menyebar dengan pola yang tidak beraturan terletak dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. dan disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model *regresion*.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau *independent variable*.

Table 5 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients	
	Tolerance	VIF
Constants		
Motivasi	0.995	1.005
Kompensasi	0.435	2.297
Disiplin Kerja	0.435	2.297

a. Dependents Variabel: Kinerja karyawan  
 Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui nilai tolerance dapat diukur jika nilai > 0,1 dan nilai VIF <10,00. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai *tolerance* variabel motivasi(X1) 0,995> 0,10, variabel kompensasi(X2) 0,435 > 0,10, dan variabel disiplin kerja (X3)0,435 > 0,10. Sedangkan diketahui nilai VIF pada variabel motivasi(X1)adalah 1.005 < 10,00 lalu untuk nilai kompensasi(X2) adalah 2.297 < 10,00 dan

juga untuk nilai variabel disiplin kerja(X3) adalah  $2.297 < 10,00$ . Maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Uji Linieritas

Tentukan apakah ada hubungan linier yang bermakna antara kedua variabel dengan menggunakan uji linieritas. Uji linieritas dengan ambang signifikansi 0,05 digunakan dengan uji linieritas SPSS versi 20. Keempat variabel dianggap berhubungan linier jika nilai signifikansi linieritasnya lebih kecil dari 0,05.

Table 6 Uji Linieritas

ANOVA Table						
Variabel	Metode	Surn of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan(Y)* Motivasi (X1)	Linearity	15.150	1	15.150	4.564	.000
Kinerja Karyawan(Y)* Kompensasi (X2)	Linearity	134.145	1	134.145	69.122	.000
Kinerja Karyawan (Y)* Disiplin Kerja (X3)	Linearity	174.318	1	233.643	144.612	.000

Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

Hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi (X1) pada linearitas adalah 0,000, sedangkan nilai signifikansi kompensasi (X2) pada linearitas adalah 0,000. Temuan ini dapat diamati dengan membandingkan dua set nilai. Karena nilai signifikansi disiplin kerja (X3) pada linieritas adalah 0,0000, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja; karenanya, asumsi linearitas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel independen atau independen terhadap variabel dependen atau variabel dependen. Menggunakan software SPSS versi 2020, kami menyajikan model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi karyawan, kompensasi, dan disiplin kerja

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.758	1.261	
	Motivasi (X1)	0.028	0.170	0.011
	Kompensasi(X2)	0.069	0.036	0.195
	Disiplin Kerja (X3)	0.139	0.027	0.529

Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

Berdasarkan pada Tabel diatas Hasil Uji Regresi Linier Berganda, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan =  $3.758 + 0,028$  Motivasi +  $0,069$  Kompensasi +  $0,39$  Disiplin kerja.

1. Nilai konstanta = memberi arti bahwa Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja bernilai 3.758 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
1. Koefisien Motivasi 0,033 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Kinerja sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,033 kali.
2. Koefisien Kompensasi 0,069 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Kinerja sebesar 1% maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,069 kali.
3. Koefisien Disiplin Kerja 0,139 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Kinerja sebesar 1% maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,139 kali.



Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berbanding lurus atau berpengaruh positif dengan Kinerja Karyawan. Artinya setiap Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja naik 1% maka Kinerja Karyawan juga naik 1% atau sebaliknya jika Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja turun 1 satuan, maka Kinerja Karyawan turun 1 satuan.

## Uji F

Table 8 Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.801	3	60.267	34.770	,000 <sup>b</sup>
	Residual	201.065	116	1.733		
	Total	381.867	119			

a. Dependent Variable: Jumlah Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Jumlah Motivasi, Jumlah Kompensasi, Jumlah Disiplin Kerja

Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

Menggunakan taraf signifikansi = 5% (0,05), diperoleh dari nilai signifikansi 0.000 & lt; 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima pada taraf sebenarnya. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Plaza Indonesia Realty Tbk.. Oleh karena itu, variabel motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan di atas sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Mansur (2018) yang positif tidak hanya untuk kinerja karyawan di PT Plaza Indonesia, tetapi juga untuk motivasi, kompensasi dan disiplin kerja yang menyatakan akan berdampak. Realty Tbk. Untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## Uji T

Pengaruh parsial variabel independen (motivasi, kompensasi, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) ditentukan dengan menggunakan uji-t. Gunakan SPSS versi 20. Berikut ini akan dijelaskan bagaimana menguji secara parsial masing-masing variabel menggunakan uji-t.

Tabel 9 Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.031	0.003
	Motivasi	0.165	0.869
	Kompensasi	1.912	0.058
	Disiplin Kerja	5.185	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 20, for windows ( diolah penulis, 2022)

Hasil uji t untuk variabel Motivasi diperoleh signifikan sebesar 0,869 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka  $0,000 < 0,05$  yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil uji t untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,058 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, berarti  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil uji t untuk variabel Disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka  $0,000 < 0,05$  yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh faktor independen (Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel yang diuji yaitu variabel dependen (Kinerja Karyawan).

## Variabel Motivasi (X1)

Kesimpulan hipotesis sejalan dengan penelitian Alfian (2015) sebelumnya yang diterbitkan dalam publikasinya. Hasil perhitungan uji kelayakan model adalah 434.312 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga sesuai

dengan pengertian motivasi atau motivasi, yang mengacu pada pembentukan alasan, objek, atau peristiwa yang menimbulkan dorongan. Motivasi juga merupakan komponen yang mendorong individu untuk berperilaku dengan cara tertentu (Manullang, 1981).

### **Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Jika taraf signifikansi ditetapkan sebesar 0,05 dan diperoleh hasil uji-t variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi), maka 0,007 < 0,05 menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian kita dapat menerima hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa gaji memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, dan menarik kesimpulan bahwa gaji meningkat seiring dengan penciptaan nilai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh nilai tambah. Temuan teori tersebut di atas konsisten dengan penelitian sebelumnya yang diterbitkan dalam publikasi oleh (Ferdhina, 2016). Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan agak dipengaruhi oleh gaji. Menurut definisi kompensasi Hasibuan (Hasibuan, 2002), yang mencakup semua pendapatan yang diperoleh pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai pembayaran atas layanan yang diberikan kepada organisasi, kompensasi mencakup imbalan moneter dan non-moneter.

### **Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Oleh karena itu Uji t untuk variabel X<sub>3</sub> (Disiplin Kerja) menghasilkan nilai signifikansi 0,002 dengan batas signifikansi 0,05. Karena 0,002 kurang dari 0,05, H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Oleh karena itu, premis pertama bahwa disiplin kerja memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan dapat diterima, dan dapat disimpulkan bahwa semakin banyak penciptaan nilai, semakin besar disiplin kerja. Dampak nilai tambah terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang diterbitkan oleh Riga Putra (2016) dalam publikasinya. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 12,950 dan taraf signifikansi 0,05. Premisnya adalah bahwa manajer menggunakan disiplin kerja untuk berinteraksi dengan pekerjanya dalam upaya untuk tidak hanya meningkatkan perilaku mereka, tetapi juga meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka (Rivai, 2015).

### **Diskusi**

Dalam penelitian ini bisa kita lihat bahwa pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Plaza Indonesia Realty Tbk. Penelitian ini memberikan kontribusi yang pertama adalah pengaruh motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil tersebut sesuai pada penelitian yang dilakukan (Novitasari, 2018) yang menyebutkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, dalam penelitian ini (Akbar & Sitohang, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh (Wairooy, 2017) yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Keempat, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dari pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, juga sebelumnya telah dilakukan penelitian dari (Ferdhina, 2016). yang menyebutkan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan analisis dan penelitian terhadap pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja di PT Plaza Indonesia Realty Tbk variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, Kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Pihak manajemen PT Plaza Indonesia Realty Tbk agar memperhatikan Motivasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut karena Motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan mampu meningkatkan kompetensi individu yang pada akhirnya membuat karyawan semakin termotivasi dalam rangka mendukung terciptanya kinerja yang tinggi. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi yang baik untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. PT Plaza Indonesia Realty Tbk diharapkan untuk terus mengembangkan Disiplin Kerja yang telah perusahaan terapkan sehingga PT Plaza Indonesia Realty Tbk membuat karyawan yang bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dan menambahkan teori teori yang berkaitan dengan variabel bebas yang lain seperti Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan sebagainya yang mungkin dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. A., & Sitohang, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(10), 1–19.
- DF Nur'aini, F. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. PT ANAK HEBAT INDONESIA.
- Ferdhina, A. P. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. July, 1–23.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Mnajemen (3 IN 1)*. MEDIATERA. <https://doi.org/978-602-70569-1-6>
- Hamali, A. Y. (2016). *Hambali (2016).pdf* (2nd ed.). CAPS.
- Hasibuan, M. S. . (2002). *Hasibuan.pdf* (2nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Manullang, M. (1981). *MANAGEMENT PERSONALIA*. BALAI AKSARA-YUDISTHIRA.
- Martoyo, S. (1994). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Notoatmodjo.pdf*. PT RINEKA CIPTA.
- Novitasari, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Puspitasari, F. J., Silitonga, P., & Efendi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Jakarta. *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods*, 3(1), 316–332. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp316-332>
- Rahmawati, L., & Paludi, S. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAYA LAND. *STEIN ERepository*, 7(2).
- Rivai, V. (2005). *Rivai (2005).pdf*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (3rd ed.)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sedarmayanti. (2016). *Sedarmayanti.pdf*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Sinambela.pdf* (2nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). *singarimbun metode penelitian.pdf*.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.CV.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. KENCANA.
- Suwatno. (2016a). *Motivasi, Suwatno.pdf* (p. 171). ALFABETA.CV.
- Suwatno. (2016b). *Suwatno 2016.pdf*. ALFABETA.CV.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Wibowo. (2012). *No Title* (Fajar interpretama Offset (ed.); 3rd ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wibowo. (2016). *wibowo 5.pdf* (5th ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (L. Alfiah (ed.)). Salemba Empat.
- Rangkuti, F. (2013). *Customer Service Satisfaction & Call Center Berdasarkan ISO 9001*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ristanto, H., & Aditya, G. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada CV Mitra Sejati Foamindo Semarang) Hesti. *Bingkai Ekonomi*, 6(1), 58–71.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2018). *Perilaku Konsumen (7th ed.)*. Indeks.