

## DAMPAK *GREEN COMPESATION*, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LEN INDUSTRI (PERSERO)

Ardinal Djalil<sup>1</sup>, Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Insan Cendekia Mandiri, Jl. Banten No.11, Bandung, 40272 - Indonesia.

Korespondensi: [ardi.djalil@yahoo.co.id](mailto:ardi.djalil@yahoo.co.id)

**ABSTRACT:** *The purpose of this research was to examine the effect of Green Compensation, Motivation on Employee Performance at PT. Len Industri (Persero). The independent variables in this study are Green Compensation and Motivation. As for the dependent variable in this study using employee performance. The research method used is a quantitative method with a descriptive analysis approach and verification. The population of this study were employees of PT. Len Industri (Persero) numbered 72 people. The research method uses probability sampling with random sampling techniques with a total sample of 61 people. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results showed that partially Green Compensation on Employee Performance with a contribution of 32.8% at PT. Len Industri (Persero). While motivation partially affects Employee Performance by 60% at PT. Len Industri (Persero). Simultaneously Green Compensation, Motivation has an effect on Employee Performance with a contribution of 52.3% at PT. Len Industri (Persero).*

**Keywords:** *Leadership Styles, Employee Engagement, Employee Performance.*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Green Compensation*, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Len Industri (Persero). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Motivasi Hijau. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Len Industri (Persero) berjumlah 72 orang. Metode penelitian menggunakan probability sampling dengan teknik random sampling dengan jumlah sampel 61 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Hijau secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 32,8% pada PT. Len Industri (Persero). Sedangkan motivasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 60% pada PT. Len Industri (Persero). Secara simultan *Green Compensation*, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 52,3% pada PT. Len Industri (Persero).

**Kata Kunci:** *Green Compensation*, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarannya, seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Ditengah persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia semakin terasa untuk membantu pimpinan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Sedarmayanti (2017:307) menyatakan bahwa SDM sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. SDM akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dalam menghadapi era persaingan yang cukup ketat, setiap perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah satu caranya yaitu dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Menurut Mangkunegara (2013: 9) kinerja 1 merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam

periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah meningkatnya disiplin kerja dan motivasi. Dengan diberikannya motivasi maka akan berguna bagi perusahaan dan juga membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan. Rendahnya suatu kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki. Guna menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memberdayakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi

Menurut Mulyadi (2010:31) setiap perusahaan akan selalu berupaya agar para tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal

## **TINJAUAN PUSTAKA**

*Green Compensation* Menurut jurnal penelitian yang dilakukan Calia et al. (2009) mengilustrasikan bahwa untuk meningkatkan keberhasilan program penghargaan yang bertujuan memotivasi perilaku pro-lingkungan karyawan; imbalan harus dihubungkan dengan hasil proyek penghijauan dalam organisasi. Ada banyak jenis praktik green compensation (GCO) untuk perolehan keterampilan hijau. green compensation (GCO) dapat dalam bentuk imbalan berbasis tunai (bonus, uang tunai, premi) imbalan berbasis non tunai (cuti panjang, liburan, hadiah) penghargaan berbasis pengakuan (penghargaan, apresiasi, publisitas, peran eksternal, plakat), dan penghargaan positif (umpan balik) (Jurnal Penelitian: Renwick et al., 2013; Opatha, 2013). Semua jenis penghargaan ini menghargai karyawan yang berkontribusi paling besar terhadap kelestarian lingkungan (Jurnal Penelitian: Renwick et al., 2013) melalui pengakuan dan penghargaan karyawan yang berdedikasi untuk mencapai tujuan lingkungan, dan mereka yang berada di manajemen menengah yang mendorong bawahan mereka untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan (Jurnal Penelitian: Kapil, 2015; Arulrajah et al., 2015). Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:181) dalam Yoyo Sudaryo (2018:11) menyatakan bahwa: "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemandirian perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Menurut T. Hani Handoko (2000:155) dalam Yoyo Sudaryo (2018:11) menyatakan bahwa: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."

Berdasarkan pada pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya baik tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun perusahaan. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional, dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dan dari sudut pandang para karyawan.

Motivasi menurut Greenberg dan Baron dalam buku Sudaryo (2018:63) adalah "Serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan di belakang tindakan, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berkaitan dengan berapa lama seseorang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan". Sementara Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Sedangkan Chung & Meggison dalam Fahmi I (2017:100) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Adapun menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2017:233) menyatakan pengertian motivasi merupakan "keseluruhan

proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan dari diri karyawan dengan adanya motif berupa kebutuhan. Dengan munculnya hasrat dan feeling untuk dapat bergerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan secara positif.

Kinerja Karyawan Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah Performance sering diindonesiakan sebagai performa atau kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi keberhasilan suatu lembaga. Dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2015:176), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented and non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja berarti pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

Simamora dalam Mangkunegara (2014:14) mengemukakan bahwa: “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi, Persepsi, Personality, Pembelajaran, Motivasi, Sumber daya, Kepemimpinan, Kompensasi, Struktur, Job Design. Kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.” Dengan pemberian kompensasi yang wajar dan motivasi kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Hubungan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Haditya, Musadieg dan Nurtjahjono (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian lain yang dilakukan Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2013:64) yaitu: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”.

Hipotesis 1 = Terdapat pengaruh signifikan *Green Compensation* terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 = Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3 = Terdapat pengaruh signifikan *Green Compensation*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODOLOGI**

### **Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian didefinisikan sebagai berikut: “Metode penelitian diartikan untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.” Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut Sugiyono (2017:2) Metode kuantitatif adalah: “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pasitivistik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiries, objektif, matis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru.”

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:80) mendefinisikan populasi sebagai berikut: “Dalam penelitian kuantitatif populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Jadi populasi bukan cuma orang, tetapi juga obyek dan benda-benda lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, populasi penelitiannya adalah subyek yang berhubungan dengan Green Compensation, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT. Len Industri (Persero). Yaitu sebanyak 72 karyawan.

**Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus mewakili (representative)

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \left[ \frac{N(e)}{e} \right]^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat presisi/batas toleransi kesalahan pengambilan sampel

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10% dan tingkat kepercayaan 90%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 72 orang, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{72}{1 + \left[ \frac{72(0,10)}{0,10} \right]^2} = 61$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka sampel yang diambil sebanyak 61 karyawan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Tabel 1.5			
Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Mean	Interval	Keterangan
Green Compensation	67.43	63-75	Sangat Baik
Motivasi	42.65	37.8-45	Sangat Baik
Kinerja Karyawan	51.87	37.8-45	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata total skor jawaban dari 61 responden *Green Compensation* pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Sangat Baik, Motivasi pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Sangat Baik, dan Kinerja Karyawan pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Sangat Baik.

**Analisis Linier Berganda**

Tabel 1.9  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B		Beta			
1	(Constant)	16.609		2.330	0.000	
	Green Compensation	0.579	0.083	0.573	2.947	0.000
	Motivasi	0.702	0.139	0.779	5.057	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

$$Y = 16.609 + 0.579X_1 + 0.709X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 16.609 menyatakan bahwa jika pemisahan Kinerja Karyawan bernilai 0 (nol) atau tetap (tidak mengalami peningkatan atau penurunan) serta tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 16.609.
- Nilai *Green Compensation* memiliki koefisien regresi 0.579 artinya jika *Green Compensation* meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0.579.
- Nilai Motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.709 artinya jika Etika Profesi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0.709.

### Korelasi Berganda

Tabel 1.10	
Analisis Korelasi Berganda	
Nilai Korelasi	Nilai Sig.,
0.723	0

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Berdasarkan tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.723. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah, dimana semakin baik *Green Compensation*, dan Motivasi akan diikuti semakin meningkatnya Kinerja Karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Pengaruh *Green Compensation*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1.10  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.025	2	159.512	15.269	.000 <sup>b</sup>
	Residual	605.926	58	10.447		
	Total	924.951	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Green Compensation

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5.057 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel Nilai t Tabel dengan rumus sebagai berikut  $(N-K) t \text{ tabel} = (0.05 ; 59)$  sebesar 1.671. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar  $5.057 > t \text{ tabel}$  sebesar 1.671 dan nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 artinya jika nilai signifikansi  $<$  dari 0.05 maka dapat dikatakan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

#### Pengaruh *Green Compensation* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1.11  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	Motivasi	0.702	0.139	0.779	5.057	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh adalah sebesar 2.947 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel Nilai T Tabel dengan rumus sebagai  $(N-K) t \text{ tabel} = (0.05 ; 59)$  sebesar 1.671. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar  $2.947 > T \text{ tabel}$  sebesar 1.671 dan nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 artinya jika nilai signifikansi  $<$  dari 0.05 maka dapat dikatakan antara *Green Compensation* terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1.12  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	Green Compensation 0.579	0.083	0.573	2.947	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5.057. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi T yang dapat dilihat pada Excel. Nilai t Tabel dengan rumus sebagai berikut  $(N-K) t \text{ tabel} = (0.05;59)$  sebesar 1.671. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai T hitung yang diperoleh sebesar  $5.057 > t \text{ tabel}$  sebesar 1.671 dan nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 artinya jika nilai signifikansi  $<$  dari 0.05 maka dapat dikatakan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan.

### Analisis Koefisien Determinasi Green Compensation, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1.13  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	0.523	0.322	3.232

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Green Compensation

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.723^2 \times 100\% = 52.3\%$$

Artinya bahwa Green Compensation, dan Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52.3% pada PT. Len Industri (Persero).

### Analisis Koefisien Determinasi Green Compensation Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.14**

**Koefisien Determinasi**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig.
	Green Compensation	

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.573^2 \times 100\% = 32.8\%$$

Artinya bahwa *Green Compensation* memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32.8% pada PT. Len Industri (Persero).

### Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.15**

**Koefisien Determinasi**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig.
	Motivasi	

Sumber: Hasil Pengolahan data melalui IBM SPSS V 26

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.779^2 \times 100\% = 60\%$$

Artinya bahwa Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60% pada PT. Len Industri (Persero).

Hasil uji hipotesis simultan pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung dari variable green compensation, dan Motivasi adalah sebesar 15.629. Sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 derajat bebas (n-k) = 58 adalah 3.16. Sehingga disimpulkan bahwa F hitung (15.629) lebih besar dari ttabel (3.16). Artinya hipotesis diterima. Terdapat pengaruh secara simultan antara green compensation, dan Motivasi terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan jurnal Haditya, Musadieg dan Nurtjahjono (2017). yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan).

Hasil uji hipotesis parsial pada penelitian ini didapatkan nilai t hitung dari variable green compensation sebesar 2.947. Sedangkan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 derajat bebas (n-2) = 59 adalah 1.671. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung (2.947) lebih besar dari t tabel (1.671). Artinya hipotesis diterima. Terdapat pengaruh secara parsial antara *green compensation* terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian jurnal yang dilakukan Catherien Athania (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung.

Hasil uji hipotesis parsial pada penelitian ini didapatkan nilai t hitung dari variable motivasi sebesar 5.057. Sedangkan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 derajat bebas (n-2) = 59 adalah 1.671. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung (5.057) lebih besar dari t tabel (1.671). Artinya hipotesis diterima. Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan jurnal Meyta Indraswari (2011) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

## **SIMPULAN**

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. *Green Compensation* pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Sangat Baik, Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 67.443 berada pada interval “63-75” yang termasuk dalam kriteria “Sangat Baik”.
2. Motivasi pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Baik, Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 42.5567 berada pada interval “37.8-45” yang termasuk dalam kriteria “Sangat Baik”.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Len Industri (Persero) termasuk dalam kriteria Sangat Baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 51.68 berada pada interval “37.8-45” yang termasuk dalam kriteria “Sangat Baik”.
4. *Green Compensation* memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32.8% pada PT. Len Industri (Persero). Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 32.8\% = 67.2\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.
5. Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60% pada PT. Len Industri (Persero). Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 60\% = 40\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.
6. *Green Compensation*, dan Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52.3% pada PT. Len Industri (Persero). Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 52.3\% = 47.7\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Sumber Buku**

- Bangun, Wilson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga.
- Bilson, Simamora. (2011). Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif Dan Profitabel. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary, (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons
- Edy Sutrisno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media. Jakarta
- Fahmi, Irham. 2015. Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja.PT. Jasa Grafindo Persada. Jakarta.
- Handoko, (2013). Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hani T Handoko. (2012). Manajemen Dalam Berbagai Perspektif. Airlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta
- Imam Gozali. (2013). Aplikasi Analisis *Multivaridate* dengan Program SPSS Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.

- Mahmudi, (2013). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Malayu. S.P.Hasibuan, Drs, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Rivai, Veithzal, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue (2010). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo. Yoyo, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Ed I. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Winardi, 2010, Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana.
- Sumber Jurnal**
- Aitao Lu. 2013. *Effects of Reward and Punishment on Conflict Processing and Performance (Case Study:Guangdong NSF, China )* International Journal of Psychological Studies; Vol. 5, No. 1; 2013
- Alireza Rabi. 2015. *The Impact of Reward System On Human Resources Performance in Chain Stores (Case Study: Bama Chain Stores, Mashdad, IRAN)*, Vol. III, Issue 11, November 2015.
- Aminuddin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. Jurnal Manajemen. Volume 1, Nomor 2, Agustus 2020
- Angsa Zulkarnen Mora, Muhammad Rizqi Zati, Sova Musdalifa. 2019 Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. Jurnal Samudra Ekonomika, Vol. 3 No. 2 2019. P-ISSN 2549-4104. E-ISSN 2685-4287.
- Djalil, A., Devi, WSGR. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). Ekonam: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen, 2(2), 86-94.
- Djalil, A., Devi, WSGR., Damaianti, I. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). Ekonam: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen, 3(1), 86-94.
- Koestartyo, Christopher Tanto, Shierly Yunita, dan Agustinus Nugroho. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 1, No:1, Hal :1-16.
- Marlindawaty, dan Anggrianita, Fenty. 2017. Pengaruh Konponsasi, Promosi, Disiplin dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). Jurnal Eksekutif. Volume 14 No:2, hal: 277 – 302)
- Nugroho, Agung Dwi, 2015, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya, Jurnal Maksipreneur, Vol. 4, No. 2, Hal. 4-14.
- Suryadilaga, Musadieq dan Nurtjahyono, 2016. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol: 39 No: 1, Hal 156-163.
- Valianto, Yofi Dwi Hari dan Tri Yulianti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kepemimpinan dan Kompenasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Agustus 2015.
- Wiwiet Eka Nurcahyati, Rooswidjajani, Harril Brimantyo. 2016. Pengaruh Kompensai, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2
- Zaky, Ahmad. 2015. Pengaruh Kompensasi, Promosi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). Jurnal Fekon Volume 2, Nomor 1, Februari 2015.