POINT
Jurnal Ekonomi & Manajemen

POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen
Volume 7 Nomor 1, Juni 2025
e-ISSN : 2656-775X

Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaffa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros

Kaharuddin [1*], **Azhary Ismail** [2], **Andi Irfan** [3]

[1] Manajemen Keuangan, Ekonomi, STIM-LPI Makassar; kaharuddinkahar1209@email.com
[2] Manajemen Keuangan, Ekonomi, STIM-LPI Makassar; azharylpi76@email.com
[3] Manajemen Keuangan, Ekonomi, STIM-LPI Makassar; andiirfan@stim-lpi.ac.id

* Penulis Korespondensi: kaharuddinkahar1209@email.com; Tel.: +62 815-2416-5806

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Maros. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan, sementara pemberian kompensasi berupa imbalan finansial dan non-finansial menjadi faktor eksternal yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Kinerja karyawan diukur melalui efektivitas, efisiensi, kualitas, dan produktivitas dalam menjalankan tugasnya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perusahaan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, pemberian kompensasi juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan mampu meningkatkan loyalitas serta produktivitas mereka dalam bekerja. Kombinasi antara motivasi kerja yang optimal dan pemberian kompensasi yang memadai secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Maros, untuk memperhatikan aspek motivasi dan kompensasi sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. Dengan memahami kebutuhan serta memberikan penghargaan yang layak, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini juga membuka peluang bagi studi lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

*Kata kunci: Motivasi kinerja; kompensasi; kinerja karyawan, **pt**. Jaffa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros*

POINT
Jurnal Ekonomi & Manajemen

POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen
Volume 7 Nomor 1, Juni 2025
e-ISSN : 2656-775X

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and compensation on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Maros Unit. Work motivation represents an internal drive that impacts employees' enthusiasm and productivity, while compensation, including financial and non-financial rewards, serves as a significant external factor influencing job satisfaction. Employee performance is measured through effectiveness, efficiency, quality, and productivity in completing tasks. This research employs a quantitative approach, collecting data through questionnaires distributed to the company's employees. The data is analyzed using multiple linear regression to identify the effects of each variable on employee performance.

The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This indicates that higher work motivation leads to better performance outcomes. Furthermore, compensation is also found to have a positive and significant effect on employee performance. Fair, competitive, and adequate compensation enhances employee loyalty and productivity. The combination of optimal work motivation and proper compensation simultaneously contributes significantly to improving employee performance.

This study provides practical implications for the management of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Maros Unit, emphasizing the importance of motivation and compensation as strategies to enhance employee performance. By understanding employees' needs and providing appropriate rewards, the company can foster a work environment conducive to organizational success. Additionally, this research opens opportunities for further studies to explore other variables that may influence employee performance, such as organizational culture and leadership style.

Keywords: *Performance motivation; compensation; employee performance, Pt. Jaffa Comfeed Indonesia Tbk Maros Unit*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang di butuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi mengharapkan sumber saya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisienagar tujan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia SDM merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi di buat berdasrkan sebgai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misalnya dikelolah dan diurus oeh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi.

Selain itu SDM merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan. Salah satu faktornya yang berpengaruh dalam kinerja karywan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Edy Sutrisno, 2009) menjelaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang merangsang individu untuk terlibat dalam aktivitas atau tugas tertentu. Karyawan bisa berkembang melalui motivasi kerja sebab motivasi merupakan aspek mendasar dalam ranah MSDM, khususnya terkait dengan konteks pembinaan. Oleh karena itu, Motivasi kerja berfungsi sebagai faktor mendasar yang memulai, merangsang, dan mempertahankan perilaku karyawan, yang mengarah pada upaya yang berkomitmen dan antusias yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2019), motivasi kerja memberikan dampak positif dan substansial bagi kinerja karyawan. Dan setiap perusahann selalu menginginkan kinerja dari setiap karywan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karywannya agar dapat mencapai prstasi kerja yang baik. Tanpa motivasi seseorang tidak akan memenuhi tugasnya.

Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan disebabkan karena adanya kecemburuan sosial antar karyawan seperti pemberian gaji dan penilaian yang kurang

adil. Selain itu, adanya kasus beberapa karyawan tertentu bekerja di luar jam kerja yang ditentukan tanpa menerima kompensasi yang memadai dalam bentuk upah lembur. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak dibalas dengan cara yang sepadan dengan usaha mereka. Meskipun demikian, masih ada contoh-contoh tertentu di mana keadaan yang saling bertentangan muncul, yang jika tidak ditangani, berpotensi mengurangi atau bahkan memadamkan motivasi karyawan. Misalnya, ketika karyawan ditugaskan ke posisi atau departemen yang sama untuk waktu yang lama tanpa prospek kemajuan atau pertumbuhan karir. Selama bekerja, karyawan sering mengalami kesalahpahaman kepada sesama rekan kerja yang menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Selain itu, kurangnya motivasi atau semangat dari atasan terhadap karyawannya juga dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja. Ini adalah faktor lainnya yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan di tempat kerja.

Banyak perusahaan tidak memerhatikan motivasi karena menganggap itu bukan faktor yang penting. Anggapan itu adalah kekeliruan besar karena lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. kompensasi berkaitan dengan lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal berada dan berasal dari dalam perusahaan, sedangkan lingkungan eksternal adalah yang berasal dan berada di luar perusahaan. Perusahaan juga perlu memerhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Tujuan utama mereka bekerja adalah jelas untuk memperoleh kompensasi yang layak sesuai dengan yang telah mereka kerjakan. Pemberian kompensasi memotivasi kinerja karyawan. Semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan, karyawan akan semakin baik dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta pemberian kompensasi yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT japfa Dua faktor tersebut mengakibatkan sikap dan minat karyawan menjadi kurang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat masih adanya karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja–secara individu kurang minat, sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Untuk mencapai tujuan yang di inginkan PT. japfa Comfeed Indonesia Tbk ialah perusahaan yang berbasis agribisnis pangan di Indonesia. termasuk pembibitan dan pengelolaan unggas total karyawannya berjumlah 160 orang yang tidak hanya memotivasi para karyawan, sama pentingnya adalah faktor pemberian kompensasi terhadap kinerja karywan Menurut (F. R. Hasibuan, 2018), Kompensasi mencakup berbagai jenis imbalan finansial dan nonfinansial yang didapatkan karyawan, mencakup secara langsung ataupun tidak langsung, selaku hasil dari sumbangan mereka terhadap organisasi. Kompensasi diakui factor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kompensasi memiliki arti penting dalam aspek sumber daya manusia. Ketika karyawan dibayar untuk pekerjaan mereka, mereka merasa diakui dan dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, sangat penting untuk menawarkan kompensasi reguler kepada karyawan sebagai sarana untuk mengakui dan menilai kontribusi mereka. Penelitian yang dilakukan (Kirana et al., 2017) kompensasi mempunyai dampak positif dan besar bagi kinerja karyawan. Hal inipun memperlihatkan bahwasanya apabila tingkat kompensasi yang diberi lebih tinggi kepada karyawan maka tingkat kinerja yang lebih tinggi juga yang ditampilkan oleh mereka. Peran kompensasi dalam suatu organisasi dapat dikaitkan dengan motivasi kerja, karena karyawan cenderung termotivasi ketika mereka menerima kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis. Hal ini akan terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (performance management system) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian

mengenai sejauh mana pengaruh motivasi Terhadap kinerja, Motivasi terhadap kinerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian empiris dengan judul : *"pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. japfa comffed indonesia tbk unit maros."*

TINJAUAN LITERATUR

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Putri et al., 2022).

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian MSDM itu dari berbagai sumber dan perpekstif untuk lebih menegaskan tentang defenisi MSDM . Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM : MSDM menurut Marwansyah adalah Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanagan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahtraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.2 (Noholo, 2021) menyatakan *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie*" atau " manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia. Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah " Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan". meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Menurut soekidjo notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin movere yang berarti dorongan atau penggerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tersebut. Kebutuhan yang dimaksudkan adalah suatu keadaan dalam diri (internal state) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran keluaran tertentu yang menarik. Menurut (Sunyoto, 2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang

untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya : rasa lapar, haus dan dahaga. Kemudian (Yusrianti1 et al., 2017) pengertian motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut.

(Pasaribu, n.d.) memberikan pengertian motivasi yaitu sebagai berikut : Motivasi sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur, motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan, dimana indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi berdasarkan teori hierarki kebutuhan melalui kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan, motivasimerupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi, baik dari manajer maupun dari karyawan. Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi di mana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Ini merupakan tantangan besar karena tiap karyawan memiliki ke bedaan karakteristik dan respons pada kondisi yang berbeda. Sementara kondisi itu sendiri, termasuk jenis masalah, selalu berubahubah sepanjang waktu. Semua itu merupakan prasyarat untuk mencapai motivasi karyawan yang efektif yang didukung oleh lingkungan manajemen dan kepemimpinan yang nyaman. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stres, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, kominukasi personal yang kurang, dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya. Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan motivasi menurut (Hartatik & Budihartanti, 2020)) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pencapaian tujuan organisasi di atas secara signifikan dipengaruhi oleh human capital yang dimilikinya. Disiplin ilmu manajemen mengakui pentingnya human capita yang efektif dan efisien sebagai aspek kunci keberhasilan organisasi. Dalam mengejar pertumbuhan perusahaan, menjadi penting bagi organisasi untuk memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik. Kemampuan ini dipandang sebagai bagian integral dari keseluruhan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk perusahaan yang berbasis agribisnis pangan di Indonesia. Bisnisnya meliputi beberapa unit, termasuk pembibitan dan pengelolaan unggas, budidaya pertanian hingga produksi pakan ternak. Perusahaan secara strategis memanfaatkan skala ekonomi dan terintegrasi, membangun hubungan yang kuat antara operasi hulu dan hilir untuk keunggulan kompetitif. Keberhasilan

suatu perusahaan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh peran SDM yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, Motivasi kerja berfungsi sebagai faktor mendasar yang memulai, merangsang, dan mempertahankan perilaku karyawan, yang mengarah pada upaya yang berkomitmen dan antusias yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hadi, 2022) motivasi kerja memberikan dampak positif dan substansial bagi kinerja karyawan. Akibatnya, rendahnya tingkat motivasi kerja mampu merugikan kinerja karyawan. Namun temuan yang bertolak belakang dikemukakan dalam penelitian (Sinaga, 2020) mengungkapkan bahwasanya motivasi tidak memberi dampak substansial bagi kinerja karyawan. Perbedaan hasil temuan tersebut di atas, ada kemungkinan bahwa unsur-unsur lain berperan dalam hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Menurut (Simamora, 2011) Kompensasi mencakup berbagai jenis imbalan finansial dan nonfinansial yang didapatkan karyawan, mencakup secara langsung ataupun tidak langsung, selaku hasil dari sumbangan mereka terhadap organisasi. Kompensasi diakui factor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kompensasi memiliki arti penting dalam aspek sumber daya manusia. Ketika karyawan dibayar untuk pekerjaan mereka, mereka merasa diakui dan dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

(Subandi et al., 2020)kompensasi mempunyai dampak positif dan besar bagi kinerja karyawan. Hal inipun memperlihatkan bahwasanya apabila tingkat kompensasi yang diberi lebih tinggi kepada karyawan maka tingkat kinerja yang lebih tinggi juga yang ditampilkan oleh mereka. Peran kompensasi dalam suatu organisasi dapat dikaitkan dengan motivasi kerja, karena karyawan cenderung termotivasi ketika mereka menerima kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Sesuai dengan teori motivasi keadilan yang dijelaskan (Miawati et al., 2021)), yang diuraikan oleh (Suhartini, n.d.)Individu berusaha untuk mempertahankan rasa keseimbangan antara upaya yang mereka lakukan untuk organisasi dan imbalan yang mereka terima sebagai balasannya. Oleh karena itu, ketika karyawan menganggap kompensasi mereka tidak mencukupi, motivasi mereka untuk berkontribusi pada organisasi juga akan berkurang. Hal ini merupakan upaya karyawan dalam menjaga keseimbangan keadilan yang karyawan peroleh. Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan adalah: mendapat karyawan berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang, memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada, mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya, memiliki keunggulan lebih dari pesaing/kompetitor. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelangsungan kerja karyawan di perusahaan yang berpengaruh pada kepuasan kerja, loyalitas ataupun aspek kerja lainnya. Dalam masa krisis keuangan ini, bagaimanakah perusahaan menerapkan kebijakan kompensasinya agar aktivitas perusahaan terus berlangsung dan karyawanpun tidak menganggur. Pendorong utama keterikatan karyawan diperusahaan adalah fokus kepada pelanggan, kompensasi dan benefit, serta komunikasi. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi, jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya

kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Departemen Personalia biasanya merancang dan membuat administrasi untuk kompensasi karyawan.

Akibatnya, sangat penting untuk menawarkan kompensasi reguler kepada karyawan sebagai sarana untuk mengakui dan menilai kontribusi mereka.Kompensasi ialah elemen yang diyakini berdampak pada hubungan ini, dan mengacu pada semua jenis remunerasi atau insentif yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerjanya dalam konteks pekerjaan. (Dessler, 2015). PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk perusahaan yang berbasis agribisnis pangan di Indonesia. Bisnisnya meliputi beberapa unit, termasuk pembibitan dan pengelolaan unggas, budidaya pertanian hingga produksi pakan ternak. (Dessler, 2015) Organisasi harus melakukan inisiatif manajemen dan pemberdayaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, mengakui pentingnya sumber daya manusia. Tujuan sebuah perusahaan bisa dicapai melalui kinerja karyawan. Karyawan harus memberikan hasil kerja yang sejalan terhadap tanggung jawab dan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Semua organisasi secara konsisten berjuang untuk mengembangkan kinerja karyawan mereka dengan tujuan memajukan tujuan perusahaan.

Sesuai dengan teori motivasi keadilan yang dijelaskan (Smith, 1937), yang diuraikan oleh Suhartini (2005:114) Individu berusaha untuk mempertahankan rasa keseimbangan antara upaya yang mereka lakukan untuk organisasi dan imbalan yang mereka terima sebagai balasannya. Oleh karena itu, ketika karyawan menganggap kompensasi mereka tidak mencukupi, motivasi dan kompensasi berkontribusi pada organisasi juga akan berkurang. Hal ini merupakan upaya karyawan dalam menjaga keseimbangan keadilan yang karyawan peroleh untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini perusahaan lebih mengutamakan *key talent* (karyawan kunci) dalam sistem kompensasi. Hal ini karena krisis ekonomi tidak hanya berdampak pada penurunan bisnis (*slow down in business*), tetapi juga mengakibatkan peningkatan biaya operasional dan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan strategi dalam sistem kompensasi yang dapat mengatasi ketidakcukupan talent (*insufficient supply of talent*) di pasar yang bisa menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Menurut (Jackson, 2019), beberapa jenis dari kompensasi adalah kompensasi langsung (gaji, upah, insentif) dan kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, dana pensiun, uang cuti).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (edy sutrisno, 2009) mengatakan kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Faktor lingkungan kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja. Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut (Kariswanto, 2017)kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Mangkunegara, 2016), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Pasaribu, n.d.)mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga

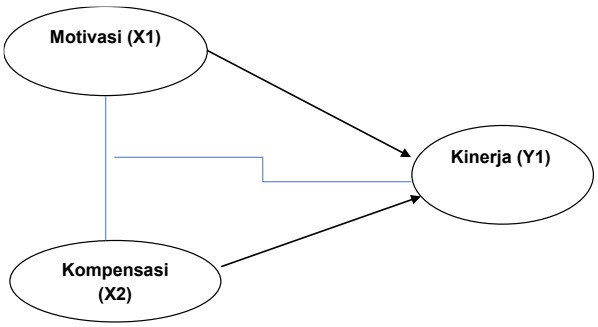
kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019) Menurut (Mathis dan Jackson, 2012:378) indikator yang menjadi ukuran kinerja, yaitu: 1) Kuantitas. 2) Kualitas. 3) Keandalan. 4) Kehadiran. 5) Kemampuan bekerja sama.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk perusahaan yang berbasis agribisnis pangan di Indonesia. Bisnisnya meliputi beberapa unit, termasuk pembibitan dan pengelolaan unggas hingga produksi pakan ternak berusaha memaksimalkan SDM. Oleh karena itu Motivasi dan Kompensasi memiliki arti penting dalam aspek sumber daya manusia. Ketika karyawan di motivasi agar bekerja lebih maksimal dan ketika karyawan dibayar untuk pekerjaan mereka, mereka merasa diakui dan dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi dan kompensasi mereka untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, sangat penting untuk menawarkan kinerja reguler kepada karyawan sebagai sarana untuk mengakui dan menilai kontribusi mereka. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir et al., n.d.). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: (1) aktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya; dan (2) faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attiude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi 578 BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 573-586 merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Menurut (Gibson, 2000), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Model Konseptual

Berdasarkan Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah Motivasi, kompensasi. Ketiga variabel tersebut dapat dilihat melalui penjelasan dari masing-masing variabel dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :



Gambar 1:

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Lokasi penelitian ini Bertempat di perusahaan Pt.Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros terletak di Desa Damai Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Berdasarkan dari judul yang peneliti angkat pada penelitian ini, maka penelitian ini kurang lebih dalam waktu lima bulan akan dilaksanakan pada bulan april sampai dengan bulan juli 2024.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Peneliti akan mengumpulkan data dari responden semua karyawan dan pegawai kantor Pt.JAPFA Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros sebanyak 46 orang karyawan tetap.

b. Sampel

sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada dengan jumlah 46 semua karywan dan pegawai kantor PT.JAPFA Comffed Indonesia Tbk untuk di jadikan sampel dikarenakan kategori sampel termasuk dalam sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Kuesioner dapat diisi secara mandiri oleh responden atau dengan bantuan peneliti. Selain itu, peneliti juga dapat melakukan wawancara dengan responden untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang diteliti.

Selain metode survei, metode penelitian lain yang dapat digunakan adalah metode observasi. Dalam metode ini, peneliti akan mengamati langsung karyawan dalam situasi nyata. Peneliti akan mencatat budaya organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan, tingkat motivasi yang terlihat dalam kegiatan sehari-hari, serta tanda-tanda lingkungan kerja yang ditunjukkan oleh karywan dan pegawai kantor Pt.Jaffa Comffed Indonesia Tbk. Observasi ini dapat dilakukan dalam jangka waktu yang cukup lama untuk mendapatkan data yang akurat.

Selain itu, metode penelitian lain yang dapat digunakan adalah metode studi kasus. Dalam metode ini, peneliti akan memilih beberapa karywan sebagai sampel penelitian dan mendalaminya secara mendetail. Peneliti akan menganalisis motivasi, dan Kompensasi yang ada dalam perusahaan tersebut, serta menghubungkannya dengan kinerja karyawan. Metode studi kasus ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain memilih metode penelitian yang sesuai, peneliti juga perlu memperhatikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan. Validitas mengacu pada sejauh mana data yang dikumpulkan dapat mengukur secara akurat faktor-faktor yang diteliti.

ANALISIS DATA

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik dekriptif yang digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena atau menggambarkan objek yang terdiri dari lokasi, keadaan responden, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masinvariabel. Data yang sudah terkumpul akandiolah dan di masukan ke dalam table, kemudian membahas data yang sudah diolah menjadi deskriptif. kemudian dilanjutkan menggunakan metode statistik infrensial atau menguji secara regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 27, untuk menguji pengaruh suatu variabel ke pengaruh variabel lainnya, adapaun analisis data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan dan ketelitian suatu alat ukurdalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Uji ini bertujuan untukmenilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yangseharusnya diukur.

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas hanya bisa dilakukan jika terhadap keseluruhanbutir pertanyaan yang mengukur variabel bersifat valid

Uji T (Persial)

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penilitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat atau salah satu tes stratistik yang diperrgunakan menguji kebenaran tidaknya hipotesis.

Uji simultan

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penilitian mengenai pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat atau salah satu tes stratistik yang diperrgunakan menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel tersebut.

Table-1: Hasil uji validitas item-item variable

Indikator	R Hitung	r tabel 5%	Keterangan
x1.1	0.577	0,248	Valid
x1.2	0.572	0,248	Valid
x1.3	0.412	0,248	Valid
x1.4	0.510	0,248	Valid
x1.5	0.475	0,248	Valid
x2.1	0.298	0,248	Valid
x2.2	0.402	0,248	Valid
x2.3	0.452	0,248	Valid
x2.4	0.410	0,248	Valid
x2.5	0.452	0,248	Valid
Y1.1	0.308	0,248	Valid
Y1.2	0.290	0,248	Valid

Y1.3	0.283	0,248	Valid
Y1.4	0.523	0,248	Valid
Y1.5	0.407	0,248	Valid

(Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program Spss 23)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai yang terdapat pada kolom *corrected item correlation* terlihat bahwa r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yaitu item-item yang paling dominan pada variabel (X1), (X2) nilai validitas tertinggi pada x1.1 yaitu 577 dengan indikasi gaji yang diberikan memberikan motivasi dalam peningkatan kinerja dan di variabel kinerja (Y) didominasi pada item pernyataan Y4 dengan jumlah skor 0,523 dimana item peryataaan y4 adalah Kerjasama maka dominasi inilah sebenarnya yang menjadi salahsatu faktor yang mempengaruhi signifikansi dari kompensasi ke kinerja pegawiai yang artinya difakultas kedokteran unhas dengan memiliki gaji atau kompensasi yang tinggi memperlihatkan indikasi yang melahirkan Kerjasama yang tinggi pula dan pada akhirnya dinyatakan berkinerja berdasarkan nilai validitas dan reabilitas.

Setelah dilakukan uji validitas dan realibilitas maka uji hipotesa juga menjadi salah satu penentu dari berbagai pengaruh antara variable x1, x2, terhadap varibel Y, dan Dari uji tersebut menghasilkan signifikansi dibawa angka 0,5 Berdasarkan pengaruh variabel X kompensasi terhadap variabel Y dalam hal ini kinerja karyawani begitu pula dengan kompensasi serta motivasi terhadap kinerja pegawai maka dinyatakan bahwa kinerja kaaryawan di PT Japfa cabang Maros berdasarkan dua hal yang ditemukan dalam penelitian ini:

Kompensasi berdasarkan gaji yang tinggi mampu melahirkan kinerja yang tinggi pula.

Kerjasama yang tinggi juga indikasi kinerja tinggi dapat dinyatakan karena adanya kompensasi yang tinggi pula.

Jika dilihat dari uji hipotesis dalam tabel korelasi dan tabel annova (x1) memliki t statistic 5.934 dengan taraf .019 sedangkan (X2) 52.192 dengan signifikansi .000[b] dan yang terakhir setelah melihat dari kedua variable diatas dapat dikatakn bahwa meski ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan namun terdapat perbedaan. Darikeduan variable tersebut yang memiliki pengaruh yang sangat kuat itu dapat dilihat dari kompensasi yang tinggi, yang artinya kompensasi yang tinggi ini tercipta karena di dukung oleh motivasi yang baik pula selanjutnya kompensasi dengan urutan seperti itu melahirkan dampak yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Indonesia cabang Maros

KESIMPULAN

Dari beberapa asumsi yang ditarik dari hasil penelitian yang menujukkan bahwa kinerja karyawan PT japfa comfeed cabang maros memiliki hubungan kausalitas yang tinggi dari kedua variabelnya maka dapa ditari kesimpulan bahwa gambaran kinerja karyawan yang terjadi pada pt japfa comfeed cabang maros ialah kinerja yang baik didasari oleh kompesasi yang tinggi, kompensasi inilah yang memicu tingginya motivasi karyawan dalam bekerja, jadi seiring tingginya kompensasi yang terjadi maka tinggi pula motivasi karyawan dalam bekerja.

REFERENSI

Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: salemba empat*. eprints.binadarma.ac.id. http://eprints.binadarma.ac.id/7500/1/M14.pdf

EDY SUTRISNO. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PRENADAMEDIA GROUP.

Gibson, M. (2000). Efficient exact stochastic simulation of chemical systems with many species and many channels. *Journal of Physical Chemistry A*, *104*(9), 1876–1889. https://doi.org/10.1021/jp993732q

Hadi, A. (2022). Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat di Politeknik Lp3i Kampus Padang Berbasis Web. *Jurnal SANTI-Sistem Informasi Dan Teknik Informasi*. http://rumahjurnal.or.id/index.php/SANTI/article/view/85

Hartatik, S. R., & Budihartanti, C. (2020). Analisis Kepuasan Pengguna Terhadap Penerapan Aplikasi Go-jek Dengan Menggunakan Metode TAM. *… : Jurnal Pengembangan Riset …*. http://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/PROSISKO/article/view/1653

Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA …. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/64

Hasibuan, F. R. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidimpuan*. etd.iain-padangsidimpuan.ac.id. http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id/id/eprint/735

Jackson, M. &. (2019). PENGARUH PRAKTEK MSDM TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR (STUDI PADA PEGAWAI UPT PPD PROVINSI KALIMANTAN BARAT). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*. https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34535

Kariswanto, N. (2017). *Analisis Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/BPN)*. repository.ibs.ac.id. http://repository.ibs.ac.id/id/eprint/530

Kasmir, D., Raja, A., Persada, G., Lestari, K., & ... (n.d.). UMSU PRESS. *Jurnal Akuntansi …*. https://repository.unipasby.ac.id/4491/4/8. DAFTAR PUSTAKA.pdf

Kirana, K. C., Pd, S., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM)*. repository.unair.ac.id. https://repository.unair.ac.id/58316/

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Evaluasi Kerja. In *PT.Refika Aditama*.

Miawati, M., Adam, R., Amroni, A., & ... (2021). SISTEM PENILAIAN KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE SIMPLE MULTI ATTRIBUTE RATING TECHNIQUE (SMART) PADA UNIVERSITAS CATUR INSAN …. *Jurnal Digit: Digital of …*. http://jurnaldigit.org/index.php/DIGIT/article/view/204

Noholo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM, Prinsip Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Suwawa Selatan. *Jambura Accounting Review*. https://jar.fe.ung.ac.id/index.php/jar/article/view/28

Pasaribu, R. B. T. (n.d.). Pengaruh konpemsasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/51448

Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., & ... (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight …*. http://journals.insightpub.org/index.php/imj/article/view/156

Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia.

In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*. http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/28

Smith, A. (1937). *The wealth of nations: An inquiry into the nature and causes*. math.chalmers.se. https://www.math.chalmers.se/~ulfp/Review/smith1.pdf

Subandi, S., Prasetyo, B. H., & ... (2020). Aplikasi Penilaian Kinerja Dan Perilaku Kerja Karyawan Universitas Budi Luhur Berbasis Web. *Bit (Fakultas Teknologi …*. https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/bit/article/view/1002/0

Suhartini, E. (n.d.). KONSEP MOTIVASI DAN PENINGKATAN KINERJA DALAM ORGANISASI. In *SEMINAR SERANTAU ISLAM KONTEMPORER …*. repositori.uin-alauddin.ac.id. http://repositori.uin-alauddin.ac.id/13845/1/PROSIDING SEMINAR SERANTAU ISLAM KONTEMPORER INDONESIA MALAYSIA.pdf#page=118

Sunyoto, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*.

Yusrianti1, H., Safitri2, R. H., Tanti, E. D., Zauhar, S., Rochmah, S., Publik, J. A., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., Suwatno & Donni Juni Priansa, Supriati, S., Ariani, Y., Sarifudin, S., Stephen P. Robbins & Judge, Sofyani, H., Akbar, R., Sedarmayanti, S., Rahadian, N., SASMITA, P. A. G., CAHYADI, M. F., … Amstrong, M. (2017). Organizational Behaviour : Key Concepts Skill and Best Practices. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.

Lampiran

Tabel Hasil Uji Reliabilitas variabel X terhadap Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	3

Sumber : Hasil Analisis Statistik Melalui Program Spss 23

Tabel Koefisien Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.702	2.206		7.118	.000
	TOTAL.X1	.287	.118	.356	2.436	.019

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Hasil Analisis Statistik melalui Program SPSS 23

Tabel Annova Regresi ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.389	1	34.389	5.934	.019[b]
	Residual	237.611	41	5.795		
	Total	272.000	42			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X1

Sumber: Hasil Analisis Statistik melalui Program SPSS 23

POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen
Volume 7 Nomor 1, Juni 2025
e-ISSN : 2656-775X

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.795	2.121		2.732	.009
	TOTAL.X2	.754	.104	.748	7.224	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y