

PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SANDABI INDAH LESTARI (SIL)

Cindy Ayu Millania¹⁾, Sri Ekowati²⁾
¹⁾²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
millaniacindy@gmail.com
sriekowati@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervisory motivation and compensation on work productivity of employees at PT. Sandabi Indah Lestari (SIL). This type of research is a quantitative descriptive research that is associative, the object of this research is all employees at PT. Sandabi Indah Lestari. The sampling method uses a non-probability technique, namely accidental sampling. The number of respondents in this study is 120 people. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Testing, namely t-test and f-test.

The results of this study can be concluded that the motivation variable has a positive effect on employee work productivity, supervision has a positive effect on employee work productivity, compensation has a positive effect on employee work productivity and motivation, supervision and compensation together have a positive and significant effect on employee work productivity.

Based on the results of this study, it shows that the development of supervisory motivation and compensation has a positive and significant effect on employee work productivity.

Keywords: Motivation of supervision and compensation on employee productivity.

PENDAHULUAN

Negara berkembang seperti Indonesia sumbangan sektor pertanian selalu menduduki posisi yang sangat vital, sehingga sektor pertanian diletakkan sebagai andalan pembangunan nasional yang didukung oleh unsur-unsur kekuatan yang dimiliki. Pembangunan senantiasa berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ilmu pengetahuan, pembangunan pertanian memiliki arti penting untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional sekaligus meningkatkan taraf hidup petani. Perubahan yang dibawa pembangunan ialah perubahan yang direncanakan dan dikehendaki, setidaknya pembangunan pada umumnya ialah kehendak masyarakat yang terwujud dalam keputusan-keputusan atau kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Selain itu di Indonesia, perusahaan perkebunan kelapa sawit menjadi satu diantara sektor utama dalam tatanan ekonomi. perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam banyak kasus memiliki posisi dominan dalam pembangunan sosial ekonomi.

Sektor perkebunan ini berdampak sangat signifikan dalam arti positif maupun negatif. Dalam dampak positif yakni sektor perkebunan ini mampu meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD), menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, meningkatkan ekonomi dan pembangunan. Sedangkan dampak negative dalam ramah sosial, lingkungan, politik dan budaya yang ditimbulkan sektor industry ini pun sangat luar biasa. hal itu terjadi sebab pemerintahan tidak memiliki strategi jitu untuk menyelamatkan kepentingan pelestarian hidup dan kepentingan penduduk lokal (Usman et al. 2014). Indonesia ialah produsen minyak

mentah kelapa sawit atau *Crude Palm Oil* (CPO), terbesar kedua dunia penghasil CPO dari non migas, penduduk Indonesia mayoritas berpenghasilan dari sektor pertanian didukung oleh letak geografis sektor pertanian sub sektor perkebunan, terutama perkebunan kelapa sawit. Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi tujuan investor menanamkan modal dibidang perkebunan terutama perkebunan kelapa sawit atau hanya pabrik pengelola kelapa sawit (PKS) untuk meningkatkan pendapatan masyarakat. Pemerintah mengapresiasi hasil pertanian daerah melalui promosi lokal industry wilayah Indonesia kepada investor lokal maupun investor luar, didukung keamanan, maupun politik. Promosi pemerintah melakukan pameran – pameran diselenggarakan didalam negeri maupun diluar negeri dengan menjalin hubungan bilateral maupun multilateral : kerjasama semua aspek, bidang ekonomi, bidang pertanian ataupun lainnya. Dalam masa sekarang ini persaingan dan tantangan yang kian ketat, seringkali dengan perkembangan tersebut masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif sebab perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing dan tantangan. Namun perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan hasil produksi CPO (*Crude Palm Oil*) sesuai dengan target, dengan ini maka dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebab hal tersebut sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi sebab manusia yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan perusahaan. Pengetahuan mengenai hal yang sehingga berkaitan dengan permasalahan pada perusahaan belum tersebar secara merata. Sehingga bisnis perusahaan bergantung pada karyawan yang memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan perusahaan. Untuk menjawab pertanyaan ini, maka dibutuhkan wadah untuk menyimpan pengetahuan yang ada. Tersedianya suatu wadah yang digunakan diperusahaan untuk menampung pengetahuan tentang permasalahan didalam perusahaan yang ada, maka dalam pemerataan informasi pada karyawan diharapkan dapat mengatasi dan mengetahui permasalahan serta penyelesaian masalah dari karyawan. Dengan adanya pengaruh yang didukung adanya teknologi informasi, maka celah yang ada diantara karyawan dapat diperkecil sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya.

PT. Sandabi Indah Lestari, Bengkulu utara ialah perusahaan yang bergerak di dalam bidang usaha pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit (CPO/*Crude Palm Oil*) dan inti sawit (karnel) menjadi palm karnel oil (PKO). Bahan baku yang diolah itu berasal dari perkebunan yang dimiliki perusahaan sendiri maupun dari perkebunan di luar milik perusahaan. Proses pengolahan kelapa sawit di perusahaan ini berlangsung secara terus – menerus dan dengan cara karyawan yang bekerja secara bergiliran (*shift work*). Pabrik kelapa sawit ini terletak di lokasi kebun lubuk banyau kecamatan Padang Jaya kabupaten Bengkulu utara provinsi Bengkulu. Pabrik ini mulai dibangun pada tahun 2007 dan selesai pada Oktober 2008. Pabrik kelapa sawit dibangun oleh PT. Era Cipta Bina Karya Medan yang pengawasannya dilakukan oleh bapak TSA Aritonang (konsultan). Pabrik kelapa sawit mulai beroperasi pengolahan TBS (tandan buah segar) pada Januari 2009 dan diresmikan oleh Bapak Ir.H.M. Imron Rosadi MM (Bupati Bengkulu Utara).

Seiring perkembangan bisnis pada PT. Sandabi Indah Lestari, dengan bertambahnya, jumlah wilayah serta diiringi jumlah karyawan yang makin meningkat setiap tahunnya, pengetahuan mengenai hal yang berkaitan dengan permasalahan pada perusahaan belum terdistribusi secara merata. Dengan adanya pengelolaan Pengetahuan yang didukung oleh teknologi informasi, maka perbandingan kinerja yang ada diantara karyawan dapat diperkecil sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu dapat menjadi suatu strategi bisnis baru untuk memperkuat perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Mulyadi (2015) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dari pendapat diatas

terlihat bahwa sumber daya manusia ialah faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis dan tercapainya tujuan organisasi. Manajer yang berhasil ialah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Pesaing didunia bisnis ini sangat ketat. Perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk bisa merebut pangsa pasar yang ada. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan. Satu diantara sumber daya yang harus dimiliki perusahaan untuk memenangkan pangsa pasar ialah dengan sumber daya manusia atau yang dapat kita sebut dengan karyawan. Tanpa adanya karyawan suatu perusahaan tidak dapat beroperasi dengan semestinya. Tapi disisi lain juga tanpa adanya perusahaan maka tidak akan adanya lapangan pekerjaan. Seorang karyawan membutuhkan pekerjaan disebuah perusahaan untuk dapat menghasilkan rupiah dan sebuah perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan perusahaan. Manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Juga dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki kelompok yang baik dan memahami pemberdayaan karyawan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap karyawan sebagai tenaga kerja. Tanpa tujuan yang jelas, perusahaan tidak akan memiliki target yang ingin dicapai dan untuk apa perusahaan tersebut dijalankan. Penerapan manajemen SDM dapat membantu perusahaan dalam menentukan tujuan dan mengukur pencapaian tujuan. Sumber daya manusia ialah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang berkerja dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan kinerja yang baik sebagai bukti meningkatnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak pada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang sudah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan. Permasalahan yang terkait di dalam perusahaan ialah dengan adanya motivasi, pengawasan dan kompensasi yang patut di perhatikan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, sebab pada dasarnya manusia mudah di motivasi.

Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja juga mencerminkan produktivitas karyawan yang menurun. Dalam pandangan Robert J. Mockler dikutip dalam buku Handoko (2011) pengawasan ialah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang sudah ditetapkan. Pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan, dengan instruksi yang sudah diberikan dan prinsip-prinsip yang sudah digariskan. Ia bertujuan untuk menunjukkan (menemukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya mencegahnya

terulang kembali. Ia beroperasi disetiap hal, manusia dan tindakannya (Manullang 2005). Pemberiaan kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membantu para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. (Asmawi 2017) menjelaskan kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti bekerja dalam tidak tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan dan moral karyawan yang tidak baik. Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018) menyatakan bahwa: “Kompensasi ialah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja sebab tenaga kerja tersebut sudah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi.

Beraskan observasi yang dilakukan peneliti dengan Bapak Baginda Lubis selaku HSE dan bapak Lamhot Sianturi sebagai personalia di PT.Sandabi Indah Lestari pada bulan desember 2020. Menyatakan bahwa adanya masalah yang kurang baik pada motivasi, pengawasan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kurang nya motivasi sehingga, apabila karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja juga mencerminkan produktivitas karyawan yang menurun. Kurangnya pengawasan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adapun permasalahan lainnya yakni kurangnya kompensasi dalam perusahaan terhadap sebagian karyawan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu diharapkan bagi pimpinan PT.Sandabi Indah Lestari agar dapat mempertimbangkan kembali permasalahan yang ada agar mampu membawa perusahaan tersebut berkembang lebih baik lagi.

Tegar Nanang (2019) motivasi ialah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya Maduka dan Okafor (2014) motivasi ialah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. Dalam pandangan Handoko T.Hani (2019) bahwa : “Pengawasan ialah suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Dalam pandangan Julitriarsa dan Suprihanto (2011) Pengawasan ialah tindakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu juga menjaga agar pelaksanaannya tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan.

Hasibuan (2019) Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dessler dalam Badriyah (2015) mengemukakan bahwa kompensasi ialah satu diantara bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan pegawai itu.

Dalam pandangan Tohardi (2002), produktivitas kerja ialah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Sikap yang seperti itu akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas dan akan tetap mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari

perbaikan dan peningkatan. (Sutisno, 2011) . Dalam pandangan hasil penelitian saya bahwa motivasi sebagian karyawan itu menurun sebab meningkatnya stress dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adapun masalah dalam Pengawasan yang terjadi ialah kurangnya perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sehingga produktivitas kerja karyawan menurun. Kompensasi ialah persepsi karyawan tentang pendapatan yang diterima berupa uang sebagai imbalan atau jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan. Adapun permasalahan lainnya yakni kompensasi sangat mempengaruhi sebagaimana kinerja karyawan dan karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima, sebab kompensasi khususnya gaji yang harusnya diterima tepat waktu dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan malah terbalik yakni karyawan tidak menerima gaji tepat waktu dan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan adanya kompensasi karyawan lebih semangat dalam menjalankan kerjanya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan baik.

METODE

Penelitian ini dilakukan ditempat PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) yang berlokasi di desa lubuk banyau kecamatan padang jaya kabupaten bengkulu utara. Objek dari penelitian ini ialah karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) . adapun penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan juni 2021.

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif ialah salah satu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala – gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Dalam pandangan Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan dan memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Populasi dan sampel ini ialah bahan objek untuk memulai penelitian dan sebagai sumber untuk mendapatkan dan mencari data penelitian. Adapun populasi dan sampel yang sudah ditentukan. Dalam pandangan Sugiyono (2008), Populasi ialah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2016) dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) yang berjumlah 120 karyawan.

Sedangkan Sampel dalam pandangan Husein Umar (1919), dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah 120 orang. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling* yakni seluruh populasi anggota yang akan diamati sebagai sampel, sebab sampel yang lebih besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai yang sesungguhnya terhadap populasi atau dikatakan semakin kecil pula kesalahan (penyimpangan terhadap nilai populasi) . Dalam pandangan Sugiyono (2017), dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah 120 orang. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling* yakni seluruh populasi anggota yang akan diamati sebagai sampel, sebab sampel yang lebih besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai yang sesungguhnya terhadap populasi atau dikatakan semakin kecil pula kesalahan (penyimpangan terhadap nilai populasi).

Untuk menjawab masalah, mendukung keperluan penganalisisan yang diajukan dalam penelitian, diperlukan data yang valid. Ada tiga data yang dipakai dalam penelitian yakni :

Observasi ialah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini dipakai apabila penelitian berkenaan dengan

perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar, Sugiyono (2013). Observasi dilakukan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan.

Dalam pandangan Sugiyono (2003), “dokumentasi ialah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, notulen rapat dan sebagainya”. Dalam penelitian sosial, dokumentasi berfungsi memberikan data atau informasi yang dipakai sebagai data pendukung atau pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi. Teknik dokumentasi dipakai untuk mengumpulkan data terkait dengan perkembangan motivasi, pengawasan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kuisioner ialah ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mmberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono (2009). Angket ini bersifat tertutup dan dipakai untuk mengukur variabel. Penelitian ini memakai skala *ordinal*. Dalam pandangan Sugiyono (2010) ialah “skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetatpi juga menyatakan peningkatan *construct* yang terukur”.

Teknik analisis data ialah suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, sebab analisis data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Dalam pandangan Sugiyono (2005), teknik analisis data ialah suatu keadaan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan, data yang ada dan membuat indeprestasi yang diperlukan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi dapat diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Motivasi (X_1) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.91. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi ialah pada kategori baik sebab berada pada skala interval (3,40-4,19). Adannya Motivasi yang baik dalam diri setiap karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja tentunya akan sangat baik bagi upaya peningkan produktivitasnya. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan) diangka 4,1. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik dan memiliki dampak yang positif terhadap suasana hati yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan. Akan tetapi, dalam pelaksanaan kerjanya terkadang masih saja belum menghasilkan produktivitas yang baik sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan. Hal ini biasa terjadi pada seorang karyawan yang masih baru dan belum terbiasa dengan arus kerja yang ada pada perusahaan ini. Sehingga hasilnya pun tidak maksimal serta masih perlu untuk dipelajari lebih lanjut lagi. Disarankan pada pihak perusahaan untuk memberikan program pelatihan tambahan ataupun program pengembangan bagi setiap karyawan agar mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi kedepannya.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengawasan (X_2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Pengawasan dapat diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Pengawasan (X_2) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.84. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Pengawasan (X_2) ialah pada kategori baik sebab berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan adanya Pengawasan yang baik serta terstruktur akan sangat memudahkan dalam mengevaluasi apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan) diangka 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan target produksi mampu dicapai dengan baik, hal ini disebabkan adanya pengawasan yang dilakukan dengan baik dan berkala. Sehingga jika terjadi hal-hal yang belum baik bisa segera diperbaiki. Akan tetapi, banyak

karyawan yang mengeluhkan soal pimpinan yang kurang sigap membantu mengatasi setiap kesulitan atau masalah yang ada, sehingga para karyawan sendiri yang harus berinisiatif untuk mencari jalan keluar atas setiap kesulitan yang ada. Disarankan kedepannya bagi pimpinan yang ada untuk ikut serta membantu memberikan solusi atau bantuan setiap kali ada masalah atau kesulitan yang dihadapi para karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_3)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X_3) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.86. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kompensasi (X_3) ialah pada kategori baik sebab berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan adanya kompensasi yang baik serta sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh masing-masing karyawan tentunya hal ini akan sangat baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih semangat) diangka 4,05. Adanya tunjangan saat hari raya mampu memberikan semangat yang lebih bagi para karyawan, hal ini disebabkan besaran tunjangannya yang bisa sangat mencukupi kebutuhan mereka saat libur kerja. Akan tetapi masih minimnya fasilitas yang ada bisa saja mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja, sehingga disarankan pada pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan fasilitas yang ada agar bisa menunjang pekerjaan dengan baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.86. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y) ialah pada kategori baik sebab berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya serta mutu bekerja yang dihasilkan diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Nilai tertinggi pada pernyataan (Saya Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan) diangka 4,03. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki setiap karyawan diharapkan akan bisa sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Namun bagi sebagian karyawan, masih terdapat diantara mereka yang belum bisa bekerja secara maksimal dan terkesan biasa saja. Hal ini biasa terjadi pada karyawan-karyawan yang masih baru yang belum memiliki komitmen terhadap perusahaan. Disarankan pada pihak perusahaan untuk lebih tegas lagi dalam memberikan teguran pada mereka yang bekerja tidak sesuai target yang sudah ditetapkan perusahaan, agar kedepannya produktivitas kerja karyawan bisa semakin baik lagi.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model ini ialah untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.902	1.012		4.842	.000
Motivasi	.930	.050	.942	18.589	.000
Pengawasan	.109	.035	.136	3.156	.002
Kompensasi	.123	.055	.114	2.263	.026

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel 4.11 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan ialah sebagai berikut:
 $Y = 4.902 + 0.930 (X_1) + 0.109 (X_2) + 0.123 (X_3)$. Berasaskan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa :

1. Nilai Konstanta 4.902 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) tetap yakni 4.902.
2. Koefisien X_1 (Motivasi) sebesar 0.930 mempunyai arti bahwa apabila Motivasi naik satu satuan maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan akan naik sebesar 0.930. Dengan asumsi jika variabel Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3) dianggap tetap atau konstant.
3. Koefisien X_2 (Pengawasan) sebesar 0.109 mempunyai arti bahwa apabila Pengawasan naik satu satuan maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan akan naik sebesar 0.109. Dengan asumsi jika variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_3) dianggap tetap atau konstant.
4. Koefisien X_3 (Kompensasi) sebesar 0.123 mempunyai arti bahwa apabila Kompensasi naik satu satuan maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan akan naik sebesar 0.123. Dengan asumsi jika variabel Motivasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) dianggap tetap atau konstant.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel:

Tabel 2.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.780	1.18707	1.721

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berasaskan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.785. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 78,5 %. Selebihnya ($100 - 78,5 = 21,5$ %) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. (Junaidi 2014), Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} ($df-1=n-k-1$) dimana $df-1 = 120-3-1= 116$ (2.02809).

Berasaskan hasil uji statistik t pada tabel 4.13 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Motivasi (X_1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($18.589 > 1.98063$) dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hal ini berarti hipotesis diterima.
2. Variabel Pengawasan (X_2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($3.156 > 1.98063$) dan $sig < \alpha$ ($0,002 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hal ini berarti hipotesis diterima.
3. Variabel Kompensasi (X_3), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($2.263 > 1.98063$) dan $sig < \alpha$ ($0,026 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ($df=n-k$) dimana $df = 120-3=117$ (2.688). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.
Hasil Uji F Test
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	598.407	3	199.469	141.554	.000 ^a
Residual	163.460	116	1.409		
Total	761.867	119			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Olah Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yakni $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($141.554 > 2.688$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yakni variabel Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

PEMBAHASAN

PT. Sandabi Indah Lestari, Bengkulu utara ialah perusahaan yang bergerak di dalam bidang usaha pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit (CPO/*Crude Palm Oil*) dan inti sawit (karnel) menjadi palm karnel oil (PKO). Bahan baku yang diolah itu berasal dari perkebunan yang dimiliki perusahaan sendiri maupun dari perkebunan di luar milik perusahaan. Proses pengolahan kelapa sawit di perusahaan ini berlangsung secara terus – menerus dan dengan cara karyawan yang bekerja secara

bergi;iran(*shift work*). Pabrik kelapa sawit ini terletak di lokasi kebun lubuk banyau kecamatan padang jaya kabupaten Bengkulu utara provinsi Bengkulu.

Berasaskan penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Hal tersebut disebabkan beban kerja yang cukup berat sehingga tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan dibandingkan dengan perempuan. Lalu jika dilihat dari usia para responden memiliki usia yang masih sangat produktif dan masih memiliki semangat kerja yang tinggi. Sedangkan pada tingkat pendidikan, rata-rata karyawan memiliki pendidikan SMP/SMA. Hal ini disebabkan memang kebanyakan yang bekerja ialah masyarakat sekitar perusahaan yang sekaligus ini menjadi tanggung jawab sosial perusahaan. Untuk masa kerja atau lama bekerja karyawan rata-rata mereka sudah bekerja cukup lama diperusahaan ini, dan diharapkan mampu untuk terus memberikan komitmen yang baik terhadap perusahaan.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X1) ialah pada kategori baik. Adanya Motivasi yang baik dalam diri setiap karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja tentunya akan sangat baik bagi upaya peningkatan produktivitasnya. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan) diangka. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik dan memiliki dampak yang positif terhadap suasana hati yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan. Akan tetapi, dalam pelaksanaan kerjanya terkadang masih saja belum menghasilkan produktivitas yang baik sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan. Hal ini biasa terjadi pada seorang karyawan yang masih baru dan belum terbiasa dengan arus kerja yang ada pada perusahaan ini. Sehingga hasilnya pun tidak maksimal serta masih perlu untuk dipelajari lebih lanjut lagi.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Pengawasan (X2) ialah pada kategori baik. Dengan adanya Pengawasan yang baik serta terstruktur akan sangat memudahkan dalam mengevaluasi apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan target produksi mampu dicapai dengan baik, hal ini disebabkan adanya pengawasan yang dilakukan dengan baik dan berkala. Sehingga jika terjadi hal-hal yang belum baik bisa segera diperbaiki. Akan tetapi, banyak karyawan yang mengeluhkan soal pimpinan yang kurang sigap membantu mengatasi setiap kesulitan atau masalah yang ada, sehingga para karyawan sendiri yang harus berinisiatif untuk mencari jalan keluar atas setiap kesulitan yang ada.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X3) ialah pada kategori baik. Dengan adanya kompensasi yang baik serta sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh masing-masing karyawan tentunya hal ini akan sangat baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih semangat) diangka 4,05. Adanya tunjangan saat hari raya mampu memberikan semangat yang lebih bagi para karyawan, hal ini disebabkan besaran tunjangannya yang bisa sangat mencukupi kebutuhan mereka saat libur kerja. Akan tetapi masih minimnya fasilitas yang ada bisa saja mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja, sehingga disarankan pada pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan fasilitas yang ada agar bisa menunjang pekerjaan dengan baik.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ialah pada kategori baik. Dengan selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya serta mutu bekerja yang dihasilkan diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Nilai tertinggi pada pernyataan (Saya Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan) diangka 4,03. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki setiap karyawan diharapkan akan bisa sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Namun bagi sebagian karyawan, masih terdapat diantara mereka yang belum bisa

bekerja secara maksimal dan terkesan biasa saja. Hal ini biasa terjadi pada karyawan-karyawan yang masih baru yang belum memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam diri setiap karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja tentunya akan sangat baik bagi upaya peningkatan produktivitasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan usahanya dalam bekerja. Selain itu, motivasi juga bisa timbul dari adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung perkembangan karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik dan memiliki dampak yang positif terhadap suasana hati yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan. Motivasi bisa timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar, seperti suasana ditempat kerja, rekan kerja dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yakni dari (Rahman 2020), Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, teori dari (Hasibuan 2018), motivasi ialah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan seperti itu tujuan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ialah untuk pegawai yang memiliki motivasi yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat bekerja lebih baik lagi. apabila karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja juga mencerminkan produktivitas karyawan yang menurun.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa dengan adanya pengawasan yang baik serta terstruktur akan sangat memudahkan dalam mengevaluasi apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan. Dengan adanya Pengawasan yang baik serta terstruktur akan sangat memudahkan dalam mengevaluasi apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengawasan yang ada sudah baik, ini terlihat dari target produksi yang mampu dicapai dengan baik, hal ini disebabkan adanya pengawasan yang dilakukan dengan baik dan berkala. Sehingga jika terjadi hal-hal yang belum baik bisa segera diperbaiki. Akan tetapi, banyak karyawan yang mengeluhkan soal pimpinan yang kurang sigap membantu mengatasi setiap kesulitan atau masalah yang ada, sehingga para karyawan sendiri yang harus berinisiatif untuk mencari jalan keluar atas setiap kesulitan yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yakni dari Walman (2013), Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, hasil ini diperkuat pula dengan teori (Luthans 2012) dari Pengawasan ialah penemuan dan penerapan cara serta peralatan untuk menjamin bahwa rencana sudah dilaksanakan sesuai dengan standar yang sudah diterapkan. Dalam pandangan (Manulang 2018), bahwa : “Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa dengan adanya kompensasi yang baik serta sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh masing-masing karyawan tentunya hal ini akan sangat baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwasannya adanya kompensasi berupa tunjangan saat hari raya mampu memberikan semangat yang lebih bagi para karyawan, hal ini disebabkan besaran tunjungannya yang bisa sangat mencukupi kebutuhan mereka saat libur kerja. Akan tetapi masih minimnya fasilitas yang ada bisa saja mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja, sehingga disarankan pada pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan fasilitas yang ada agar bisa menunjang pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yakni dari Mahfud (2018), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, hasil ini diperkuat pula dengan teori dari (Anjani 2019), mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebab karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima, sebab kompensasi khususnya gaji yang harusnya diterima tepat waktu dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan malah terbalik yakni karyawan tidak menerima gaji tepat waktu dan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan adanya kompensasi karyawan lebih semangat dalam menjalankan produktivitas kerjanya dengan baik.

Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam diri setiap karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja tentunya akan sangat baik bagi upaya peningkatkan produktivitasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan usahanya dalam bekerja. Selain itu pengawasan bagi setiap karyawan atau unit kerja diperlukan guna memastikan semua berjalan sesuai dengan rencana dan prosedur yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Latief and Wilanda 2019) yang menjelaskan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kompensasi.

Dengan adanya Pengawasan yang baik serta terstruktur akan sangat memudahkan dalam mengevaluasi apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengawasan yang ada sudah baik, ini terlihat dari target produksi yang mampu dicapai dengan baik. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan menjadi sebuah keharusan yang tidak bisa dikesampingkan. Apabila ketiga hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka produktivitas karyawan akan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yakni dari (Ratnaningsih 2013) dan Mahfud (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam diri setiap karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja tentunya akan sangat baik bagi upaya peningkatan produktivitasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan usahanya dalam bekerja.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa dengan adanya pengawasan yang baik serta terstruktur akan sangat memudahkan dalam mengevaluasi apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Artinya bahwa dengan adanya kompensasi yang baik serta sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh masing-masing karyawan tentunya hal ini akan sangat baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Motivasi, Pengawasan Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Rina. 2019. “Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*. 2(2).
- Asmawi, Moch. 2017. “The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty.” *International Journal of Scientific Research and Management*. 5(12): 7590–99.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latief, Abdul, And Wandil Wilanda. 2019. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Penggadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk.” *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri* 19(1).
- Luthans, Fred. 2012. McGraw-Hill/Irwin *Organizational Behaviour An Evidence-Based Approach*.
- Maduka, Chukwuma Edwin, and Obiefuna Okafor. 2014. “Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi.” *International Journal of Managerial Studies and Research* 2(7): 137–47.
- Manulang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahman, Sharfina. 2020. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9).
- Ratnaningsih, Nuryani. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta.”
- Sugiono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Usman, Muhammad, Emilia Mendes, Francila Weidt, and Ricardo Britto. 2014. “Effort Estimation in Agile Software Development: A Systematic Literature Review.” *ACM International Conference Proceeding Series*: 82–91.