

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek dan Pembahasan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan PT.Eluan Mahkota

PT. Eluan Mahkota (EMA) Kota Tengah merupakan perusahaan swasta nasional yang dikelola dengan hak guna yang bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit PT. Eluan Mahkota (EMA) di bangun sejak tahun 1998 dan mulai beroperasi dalam pengolahan tahun 2001 dengan kapasitas 45 ton/jam. PT.Eluan Mahkota (EMA) bernaung dibawah Group Duta Palma yang berkantor pusat di Jakarta.

PT. Eluan Mahkota (EMA) memiliki kebun yang terbagi kedalam beberapa divisi. Adapun luas kebun dari tiap-tiap divisi sebagai berikut :

1. Divisi I luasnya 648,39 Ha.
2. Divisi II luasnya 822,89 Ha.
3. Divisi III luasnya 945,02 Ha.
4. Divisi IV luasnya 853,29 Ha.
5. Divisi V luasnya 722,10 Ha.
6. Divisi VI luasnya 784,77 Ha.
7. Divisi VII luasnya 668,73 Ha.

Jadi luas total keseluruhan wilayah perkebunan yang dimiliki oleh PT. Eluan Mahkota (EMA) adalah seluas 5.445,19 Ha.

Adapun batas wilayah areal kebun PT.Elvan Mahkota (EMA) Kota Tengah yaitu :

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Aditya Palma Nusantara (APN) Kota Raya.
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Pekan Tebih.
3. Sebelah Utara berbatasan dengan Kampung Panjang dan Kampung Baru.
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan Muara Jaya.

PT.Elvan Mahkota (EMA) berusaha untuk menjadi *Role Model* perkebunan kelapa sawit dengan produk yang berkualitas, menguntungkan dan bernilai tambah bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Suatu Perusahaan dalam menjalankan operasi atau kegiatannya tidak terlepas dari kebutuhan akan suatu sistem organisasi yang baik. Suatu struktur organisasi dikatakan baik apabila bentuk struktur organisasi itu sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dari organisasi.

Bentuk Struktur Organisasi Perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti besar atau kecilnya perusahaan, jenis kegiatan perusahaan, jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dan faktor lainnya. Dalam penyusunan struktur organisasi maka hal yang paling diketahui adalah kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap bagian dan karyawan.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, manajemen PT.Eluan Mahkota (EMA) membuat struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jenis kegiatan usaha perusahaan.

Bagan Struktur Organisasi pada Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) dapat dilihat pada lampiran. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab masing - masing bagian dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

1. *Mile Manager*

Mile Manager merupakan pimpinan tertinggi dilokasi pabrik. *Mile Manager* bertugas mengatur semua kegiatan dan aktivitas pabrik dalam mencapai tujuan perusahaan. Bertanggung jawab kepada *General Manager* (GM) *Engineering* yang berkedudukan dikantor pusat. *Mile Manager* dibantu oleh Kepala Tata Usaha (KTU) dan Asisten Kepala (Askep).

2. Kepala Tata Usaha (KTU)

Unsur - unsur pembantu KTU terdiri dari :

1. Kantor terdiri dari :

- A. Pembukuan bertugas :

- a. Meng-input *Factory Used* (FU) dan *Factory Received* (FR).
- b. Membuat *monitoring* PP dan *monitoring* FR.
- c. Membuat laporan *summary of operation*, laporan *manager report*, Permintaan Pembelian (PP), laporan *stock*, *General Ledger* (GL) dan membuat berita acara *service* jika ada barang yang akan di servis di Pekanbaru.

B. Kasir Bertugas :

- a. Membuat *voucher* pengeluaran dan penerimaan kas *Input voucher* pengeluaran dan penerimaan kas ke dalam buku.
- b. *Input voucher* pengeluaran dan penerimaan kas ke dalam buku kas kecil dan GL.
- c. Mengecek dan memeriksa saldo kas setiap selesai pencatatan data.
- d. Cetak buku besar dan transaksi kas dari GL.
- e. Foto *copy* semua lampiran *voucher*.
- f. Siapkan lampiran Permintaan Dana Operasional (PDO) setiap bulan.

C. Krani produksi bertugas :

1. Setiap hari harus mengecek sisa Tandan Buah Segar (TBS) yang tidak habis diolah di *loading rump*, lantai *rump*, dibelakang rebusan, didalam rebusan dan di *rail track*.
2. Menghitung hasil pengolahan seperti Tandan Buah Segar (TBS) yang diolah, produksi minyak *crude Palm Oil* (CPO), produksi kernel, mengukur tangki timbun dan *bulk cilo* untuk mengetahui ukuran minyak an kernel serta mengukur berapa produksi yang diperoleh.
3. Membuat laporan produksi harian
4. Membuat *out standing DO*
5. Membuat rekap TBS yang diolah setiap bulannya

D. Krani timbang, bertanggung jawab dalam menimbang baik itu CPO, kernel, cangkang dan fibre serta membuat administrasi yang berkaitan dengan hasil timbangan.

2. Gudang terdiri dari :

A. Kepala gudang bertugas :

- a. Merencanakan kebutuhan barang untuk keperluan operasional.
- b. Melaksanakan dan menjaga prosedur logistik, misalnya penerimaan barang, permintaan dan pengeluaran barang.
- c. Menjamin laporan logistik ke *Head Officer* (HO).
- d. Melakukan cek fisik logistik secara periodik dan melaporkan HO Jakarta.

B. Krani gudang bertugas :

- a. Membantu merencanakan kebutuhan gudang.
- b. Membantu melaksanakan dan menjaga prosedur logistik.
- c. Mengatur dan melakukan penyimpanan barang di gudang.
- d. Membantu dalam menjaga kebersihan lokasi gudang

C. Pemasaran meliputi :

- a. Kepala pemasaran, bertugas dalam mengawasi penimbangan, baik itu CPO, kernel, cangkang, TBS, jangjangan kosong dan fibre, bertanggung jawab kepada KTU
- b. Petugas pengiriman:
 1. Despa CPO bertugas mengeluarkan hasil produksi berupa CPO.

2. Despa kernel bertugas mengeluarkan hasil produksi berupa kernel.

D. Keamanan meliputi :

- a. Kepala satpam, bertugas mengkoordinir anggota, bertanggung jawab atas asset perusahaan dari pencurian dan kebakaran.
- b. Wakil kepala satpam, bertugas membantu kepala satpam dalam mengkoordinir anggota dalam menjaga keamanan.
- c. Anggota satpam, bertugas melaksanakan segala bentuk pengamanan pabrik dan sekitarnya.

3. Askep Pabrik Kelapa Sawit (PKS)

1. Menjalankan proses kerja produksi untuk menghasilkan CPO dan kernel.
2. Melakukan proses control terhadap proses produksi.
3. Melakukan evaluasi terhadap proses produksi.

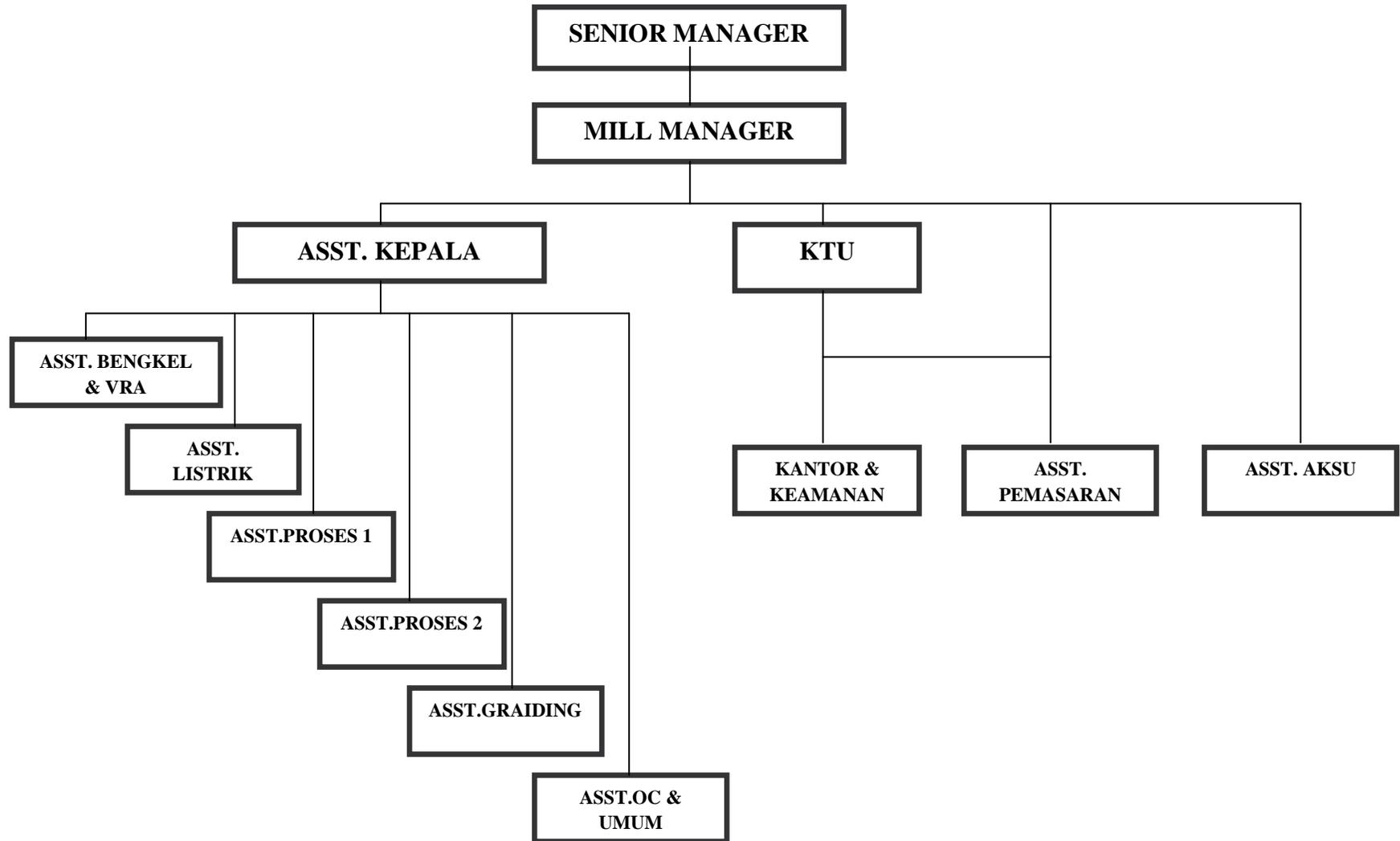
Unsur - unsur pembantu Kepala Pabrik Kelapa Sawit terdiri dari :

- a. Asisten bengkel, bertugas dan bertanggung jawab di bagian departemen *mechanical* dan *electrical* melalui perawatan mesin-mesin pabrik, bertanggung jawab kepada Askep dan *Manager Central* (MC).
- b. Asisten labor (*quality control*), bertugas mengawasi dan mengontrol kualitas hasil produksi sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan mutu bahan baku, bertanggung jawab kepada Askep dan MC.

- c. Asisten sortase, bertugas mengawasi dan mengarahkan anggota sortase bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) agar diperoleh Tandan Buah Segar yang berkualitas untuk menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- d. Asisten proses, bertugas mengarahkan dan mengawasi proses pengolahan untuk mencapai kapasitas dan hasil yang maksimum.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PABRIK KELAPA SAWIT PT. ELUAN MAHKOTA



4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan pendidikan terakhir. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi responden dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

4.2.1. Berdasarkan jenis kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	51	87.9	87.9	87.9
Perempuan	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 51 orang dengan presentase sebesar 87.9% dan responden perempuan yaitu sebanyak 7 orang dengan presentasi sebesar 12.1%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 87.9% sehingga pengalaman kerja yang dimiliki

karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kabupaten Rokan Hulu sangat baik.

4.2.2. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	29	50.0	50.0	50.0
31-40 Tahun	27	46.6	46.6	96.6
41-50 Tahun	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Dari tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden lebih banyak ber usia muda (produktif) sehingga Kompensasi yang dimiliki oleh Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kabupaten Rokan Hulu sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari usia karyawan yang lebih tinggi yaitu 18 – 30 tahun sebanyak 29 orang (50%).

4.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keragaman responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	50	86.2	86.2	86.2
D-III	3	5.2	5.2	91.4
S1	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Dari tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa rata - rata karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahota (EMA) Kabupaten Rokan Hulu mayoritas berpendidikan rendah sehingga untuk meningkatkan pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan diperlukan pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing - masing. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan karyawan rata - rata SMA sederajat sebanyak 50 orang (86,2%).

4.3. Uji Intrumen

4.3.1. Uji Validitas

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji yang menentukan bagaimana keadaan data yang digunakan untuk mengkaji tentang pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kabupaten Rokan Hulu sehingga kita mengetahui bagaimana uji yang didapatkan sesuai dengan tabel yang disajikan dalam penelitian ini yang disajikan.

Tabel 4.4

Validitas

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,608	0,2542	Valid
Pertanyaan 2	0,608	0,2542	Valid
Pertanyaan 3	0,577	0,2542	Valid
Pertanyaan 4	0,577	0,2542	Valid
Pertanyaan 5	0,795	0,2542	Valid
Pertanyaan 6	0,795	0,2542	Valid
Pertanyaan 7	0,795	0,2542	Valid
Pertanyaan 8	0,339	0,2542	Valid
Pertanyaan 9	0,795	0,2542	Valid
Pertanyaan 10	0,696	0,2542	Valid
Pertanyaan 11	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 12	0,696	0,2542	Valid
Pertanyaan 13	0,696	0,2542	Valid
Pertanyaan 14	0,696	0,2542	Valid
Pertanyaan 15	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 16	0,696	0,2542	Valid
Pertanyaan 17	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 18	0,696	0,2542	Valid
Pertanyaan 19	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 20	0,389	0,2542	Valid
Pertanyaan 21	0,389	0,2542	Valid
Pertanyaan 22	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 23	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 24	0,389	0,2542	Valid
Pertanyaan 25	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 26	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 27	0,848	0,2542	Valid
Pertanyaan 28	0,677	0,2542	Valid
Pertanyaan 29	0,677	0,2542	Valid
Pertanyaan 30	0,880	0,2542	Valid
Pertanyaan 31	0,880	0,2542	Valid
Pertanyaan 32	0,880	0,2542	Valid
Pertanyaan 33	0,310	0,2542	Valid
Pertanyaan 34	0,677	0,2542	Valid
Pertanyaan 35	0,880	0,2542	Valid
Pertanyaan 36	0,880	0,2542	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Sesuai

dengan ketentuan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisisioner dikatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dimana analisis ini digunakan untuk mengkaji pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.EMA Kabupaten Rokan Hulu. Disamping itu analisis ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran.

Tabel 4.5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996(a)	.992	.992	.39590

Predictors: (Constant), kompensasi dan pengalaman kerja

4.4. Analisis Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dan kompensasi adalah imbalan jasa atau balasan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena para karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pemikiran demi kemajuan perusahaan, juga dapat jadi pemicu yang tinggi terhadap motivasi kerja yang ada di Pabrik Kelapa Sawit PT.EMA Kabupaten Rokan Hulu sehingga menimbulkan

yang bagus yang mana dapat di buktikan dengan tabel tingkat capaian responden berdasarkan variabel pengalaman kerja.

a. Variabel Pengalaman Kerja (X₁)

Tabel 4.6
Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Variabel Pengalaman Kerja

No Item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR	Ket
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	STS	%					
	F		F		F		F		F						
1	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87.4	Sangat Baik
2	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87.4	Sangat Baik
3	25	43,1	24	41,3	6	10,3	3	5,1	0	0	58	242	4,17	83.4	Sangat Baik
4	25	43,1	23	39,6	6	10,3	3	5,1	0	0	58	238	4,10	82	Sangat Baik
5	24	41,3	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86.8	Sangat Baik
6	24	41,3	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86.8	Sangat Baik
7	24	41,3	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86.8	Sangat Baik
8	27	46,5	29	50	1	1,7	1	1,7	0	0	58	256	4,41	88.2	Sangat Baik
9	24	41,3	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86.8	Sangat Baik
Jumlah Rata – Rata													86.17	Sangat Baik	

Sumber : Olahan Data 2019

Dari tabel 4.6. dapat diketahui bahwa pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kabupaten Rokan Hulu, berada pada kategori sangat baik dan dapat kita lihat dari hasil olahan data dari variabel pengalaman kerja (X₁) yang terdiri dari indikator sebesar (86,17%), berdasarkan olahan data yang didapatkan bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kabupaten Rokan Hulu.

b. Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.7
Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

No Item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR	Ket
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	ST	%					
	F		F		F		F		F						
1	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87.4	Sangat Baik
2	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88.6	Sangat Baik
3	26	44,8	28	48,2	3	5,1	1	1,7	0	0	58	253	4,36	87.2	Sangat Baik
4	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87.4	Sangat Baik
5	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	249	4,29	85.8	Sangat Baik
6	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88.6	Sangat Baik
7	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87.4	Sangat Baik
8	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88.6	Sangat Baik
9	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87.4	Sangat Baik
10	24	43,1	30	51,7	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86.8	Sangat Baik
11	27	46,5	29	50	1	1,7	1	1,7	0	0	58	256	4,41	88.2	Sangat Baik
12	27	46,5	29	50	1	1,7	1	1,7	0	0	58	256	4,41	88.2	Sangat Baik
13	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88.6	Sangat Baik
14	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88.6	Sangat Baik
15	27	46,5	29	50	1	1,7	1	1,7	0	0	58	256	4,41	88.2	Sangat Baik
16	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88.6	Sangat Baik
17	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88.6	Sangat Baik
18	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88.6	Sangat Baik
Jumlah Rata- Rata														87,93	Sangat Baik

Sumber : Olahan Data 2019

Dari tabel 4.7. dapat diketahui bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.EMA Kabupaten Rokan Hulu, berada pada kategori sangat baik dan dapat kita lihat dari hasil olahan data dari variabel pengalaman kerja (X₂) yang terdiri dari indikator sebesar (87,93%), berdasarkan

olahan data yang didapatkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.EMA Kabupaten Rokan Hulu.

c. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.8

Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

No Item	Kriteria Pernyataan										n	Skor Total	Rata- rata	TCR	Ket
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	ST	%					
	F		F		F		F		F						
1.	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87,4	Sangat Baik
2.	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87,4	Sangat Baik
3.	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Sangat Baik
4.	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Sangat Baik
5.	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Sangat Baik
6.	27	46,5	29	50	1	1,7	1	1,7	0	0	58	257	4,43	88,6	Sangat Baik
7.	26	44,8	29	50	2	3,4	1	1,7	0	0	58	254	4,37	87,4	Sangat Baik
8.	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Sangat Baik
9.	24	43,1	31	53,4	2	3,4	1	1,7	0	0	58	252	4,34	86,8	Sangat Baik
Rata-rata Variabel														87,2	Sangat Baik

Sumber : Olahan Data 2019

Dari tabel 4.8. dapat diketahui bahwa motivasi kerja terhadap kompensasi dan pengalaman kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.EMA Kabupaten Rokan Hulu, berada pada kategori sangat baik dan dapat kita lihat dari hasil olahan data dari variabel kompensasi (X₂) yang terdiri dari indikator sebesar (87,2%), berdasarkan olahan data yang didapatkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kompensasi dan pengalaman kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.EMA Kabupaten Rokan Hulu.

4.5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang digunakan dalam model penelitian yaitu pengaruh pengalaman kerja (X_1) kompensasi (X_2), terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di pabrik kelapa sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kabupaten Rokan Hulu.

Perhitungan pada analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS *Statistic For Windows Version 18* yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.527	.521		2.931	.005
	pengalaman kerja	.017	.032	.016	.542	.590
	kompensasi	.510	.015	.981	33.193	.000

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel 4.9 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.527 + 0,017X_1 + 0,510X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ($\hat{\alpha}$)

Konstanta sebesar 1.527, ini artinya apabila pengalaman kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama – sama dalam keadaan tetap tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka nilai motivasi kerja (Y) sebesar 1.527.

2. Koefisien regresi pengalaman kerja (X_1)

Variabel independen pengalaman kerja (X_1) yang mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y), dengan koefisien sebesar 0,017. Yang artinya apabila variabel pengalaman kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja (Y) maka akan mengalami kenaikan 0,017 satuan dengan asumsi (*ceteris paribus*) apabila hal – hal lain tetap atau variabel lain atau konstan.

3. Koefisien regresi kompensasi (X_2)

Variabel independen pengalaman kerja (X_1) yang mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y), dengan koefisien sebesar 0,510 yang artinya apabila variabel pengalaman kerja (X_1) meningkat sebesar 0,510 satuan dengan asumsi (*ceteris paribus*) apabila hal-hal lain tetap atau variabel lain atau konsta.

4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1. Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel - variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pendekatan Kolmogrov Smirnov menurut Trianto (2015:142) dasar pengambilan keputusan yaitu nilai probabilitas > 0.05 , maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dengan melihat nilai *Kolmogorov* dan *Asymp.Sig* nya yang dapat di lihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uj Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38889134
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Di lihat dari tabel 4.10 terlihat bahwa *Kolmogorov-Smirnov Z* Sebesar 0,543 dan nilai *Asymp.sig.* sebesar 0,930, sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data residual normal. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dapat digunakan dalam penelitian.

4.6.2. Analisis Koefisien dan Deterinasi

Pengujian analisis koefisien determinasi digunakan mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.12
Analisis Koefisien dan Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996(a)	.992	.992	.39590

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 pada pengolahan data memperoleh koefisien R sebesar 0,996 yang berarti bahwa hubungan antara pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tinggi sebesar 99,6%, dikatakan tinggi karena nilai persentase tersebut berada diatas 50%.

Menurut Ridhailah (2012) R² digunakan bila hanya menggunakan satu variabel indeviden, apabila menggunakan lebih dari satu variabel nideviden maka digunakan *adjustedR²*.

Adjusted(R²) = 0,992. Artinya bahwa motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Eluan Mahkota (EMA) kabupaten rokan hulu dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan kompensasi sebesar 99,2%.

4.6.3. Uji Homogenitas

Tabel 4.11
Test of Homogeneity of Variance
Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pengalaman kerja	2.093	9	46	.050
Kompensasi	68.681	9	46	.000
Motivasi Kerja				

Berdasarkan tabel 4.12 berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai Signifikasi (Sig) variabel Motivasi Kerjaa (Y) berdasarkan variabel Pengalaman Kerja, Kompensasi (X) = 0.50 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data (Y) berdasarkan dukungan (X) mempunyai varian yang sama.

4.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikasi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model . Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

4.7.1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Pengujian ini menggunakan tabel *coefficients* yang akan di sajikan dalam tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.527	.521		2.931	.005
	Pengalaman Kerja	.017	.032	.016	.542	.590
	Kompensasi	.510	.015	.981	33.193	.000

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

4.7.2. Uji F

Yaitu untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen hal ini berfungsi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian sebagai mana yang sudah di tetapkan.

Tabel 4.14
Hasil Uji F
ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046.966	2	523.483	3339.902	.000 (a)
	Residual	8.620	55	.157		
	Total	1055.586	57			

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja

b Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel 4.14 dapat kita baca bahwa uji hipotesis yang di dapatkan adalah Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikutnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = .333 dengan signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian nilai F hitung = (.333) lebih besar dari F tabel (0.157). hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kabupaten Rokan Hulu.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil olahan data yang di kumpulkan dengan cara membagikan kuisioner yang telah di sebarakan kepada 58 orang responden secara langsung dapat di ketahui bahwa pengalaman kerja dan kompensasi yang tinggi akan sangat mempengaruhi motivasi kerja. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam lakukan suatu pekerjaan. Dan kompensasi adalah imbalan jasa yang di terima seseorang atas pekerjaannya, kompensasi merupakan salah satu cara yang di berikan perusahaan PT.Eluan Mahkota (EMA) berupa gaji pokok, tunjangan dan bonus kepada karyawan. Sedangkan motivasi kerja yaitu suatu dorongan yang menjadi dasar semangat seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari hasil deskriptif di peroleh hasil untuk variabel pengalaman kerja hasil yang tertinggi pada pernyataan nomor 8 yaitu selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan dengan Klasifikasi Tingkat Capaian Responden sangat baik. Alasannya karyawan merasa penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan sudah cukup baik. Sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 4 yaitu saya memiliki banyak pengetahuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah di berikan dengan Klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kreteria sangat baik. Alasannya karena karyawan merasa tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki belum sepenuhnya mereka kuasai dan pahami.

Hasil dari deskriptif variabel kompensasi hasil tertinggi pada pernyataan nomor 2 yaitu Gaji yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan pencapaian/baban kerja Klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan pekerjaannya karena gaji yang terima sesuai dengan beban kerja mereka. Sedangkan hasil paling rendah pada pernyataan nomor 5 yaitu karyawan yang bekerja dengan baik dan menguntungkan/pencapaian perusahaan akan mendapatkan gaji tambahan dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden baik. Alasannya karena tidak semua karyawan bisa dalam pencapaian untuk menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan pengujian deskriptif variabel motivasi kerja karyawan, hasil yang tertinggi pada pernyataan nomor 6 yaitu saya ingin setiap tahunnya mengalami kenaikan gaji/jabatan dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Alasannya karyawan ingin setiap tahunnya mengalami perubahan yang lebih baik berupa kenaikan gaji dan jabatan sebagai motivasi agar karyawan lebih terdorong untuk meningkatkan pekerjaannya. Sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 9 yaitu saya bersedia di pindah kerja di bagian mana pun sesuai perintah atasan dengan klasifikasi Tingkat Pencapaian Responden pada kriteria baik. Alasannya karena apabila di pindah kerjakan ke bagian lain membuat karyawan kesulitan dalam berdaptasi dengan suasana baru.

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel pengalaman kerja di peroleh hasil bahwa H_0 di terima dan H_a di terima yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di

pabrik kelapa sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil penelitian ini adalah Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan hasil tersebut di jelaskan dengan hasil perhitungan *SPSS* yaitu hasil signifikan < 0,05 yaitu sebesar (0,000). Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi Berdasarkan dan besarnya pengaruh di ketahui dengan koefisien linier berganda yang di tunjukkan dari hasil R^2 yaitu sebesar 53.4 % sedangkan sisinya sebesar 46.6 % dipengaruhi oleh varibel bebas lainnya. Nismawati (2016) yang berjudul pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali. Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan umum Daerah Kabupaten Morowali. Karina Oktavia Muara (2017) yang berjudul Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank sulutgo kantor cabang utama Manado. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan maka, pengaruh antara penerapan kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan khususnya

PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penetapan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F di peroleh bahwa pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan (bersamas-sama) terhadap motivasi kerja. Dengan demikian berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja adalah semakin lama pengalaman kerja dan semakin tinggi kompensasi yang di terima karyawan maka akan semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan penelitian ini keseluruhan, bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT.Elvan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu dalam bekerja adalah dengan cara memberi kompensasi yang sesuai dengan kerja dan pengalaman kerja yang mereka lakukan selama ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kabupaten rokan hulu hasil penelitian menunjukkan :

1. Pengalaman kerja pada di Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu dalam keadaan sangat baik, dilihat dari tingkat TCR untuk tanggapan responden mengenai variabel pengalaman kerja sebesar 86,17% dengan tingkat pernyataan sangat baik. Artinya indikator pengalaman kerja di Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu oleh responden dinyatakan sudah sangat baik. Pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator lama masa kerja,tingkat pengalaman kerja,keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
2. Kompensasi di Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu berada dalam keadaan yang sangat baik, dilihat dari tingkat TCR untuk tanggapan responden mengenai variabel kompensasi sebesar 87,93% dengan tingkat pernyataan sangat baik. Artinya indikator kompensasi di Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu oleh responden dinyatakan sudah sangat baik.

Indikatornya yang meliputi gaji, bonus, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan. Sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap kompensasi yang ada di perusahaan.

3. Motivasi kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu berada dalam keadaan yang sangat baik, dilihat dari tingkat TCR untuk tanggapan responden mengenai variabel semangat kerja sebesar 87,2% dengan tingkat pernyataan sangat baik. Artinya indikator semangat kerja pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu oleh responden dinyatakan sudah sangat baik. Indikatornya daya dorong, kemauan dan kerelaan.
4. Variabel pengalaman kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baik dan kompensasi yg tinggi akan memotivasi/mendorong timbulnya semangat pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) dibuktikan dengan nilai F sebesar 0,333. Dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000 Karena nilai $sig < 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti memberikan masukan berupa saran yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu. Adapun saran-saran yang di berikan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi atasan

Pimpinan hendaknya harus berupaya memberikan perhatian yang penuh kepada bawahannya serta melibatkan semua anggotanya dalam pengambilan keputusan agar bawahannya merasa puas dan bangga karena pimpinan mereka tidak acuh dan cuek terhadap mereka, sehingga mereka merasa saling memiliki sehingga tercipta suasana kerja yang membangkitkan semangat kerja karyawan yang lebih besar.

2. Bagi karyawan

Diharapkan kepada karyawan agar dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dengan adanya pengalaman baik dan kompensasi yang tinggi bisa merubah pola pikir mereka agar lebih semangat dalam memajukan perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya serta di harapkan bagi peneliti, selanjutnya untuk menganalisa faktor-faktor lain yang memperngaruhi motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT.Elvan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Feliatra dkk. (2011). *Metode Penelitian Persiapan Bagi Peneliti Pemula*, Pekan Baru : Faperika Press. Universitas Riau.
- Handoko. (2009). *Manajemen, Cetakan Duapuluh*, Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF : Yogyakarta
- Idris. (2007). *Metode SPSS*, Padang : UNP Padang.
- Karina, Octavia, Muaja. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, EMBA Vol 5(2)*.
- Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Day Manusia*. Edisi Kedelapan. BPF. Yogyakarta.
- Melayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Nismawati. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Oranisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Magister Manajemen, Katalogis Vol 1(8)*.
- Muslimin. (2011). *Buku Saku Metodologi Penelitian*. Jakarta: Trans Info Media.
- Nototmodja. (2009). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo.S. (2010). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Supatmi. (2012). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit Volume 7 No. 1.
- Tanto, Wijaya. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, AGORA Vol. 3(2)*.
- Yuniarsih. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sibagariang dkk. (2010). *Buku Saku Metodologi Penelitian*. Jakarta: Trans Info Media.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bndung: Alfabeta.

Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.