

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN
JAMINAN HARI TUA TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIRO UMUM
PADA PERUM PERHUTANI UNIT I JAWA TENGAH
DI SEMARANG**

S K R I P S I

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

Nama : ANISA RIAWAN
NIM : 04.95.5094
NIRM : 95.6.101.02013.50026

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2000**

HALAMAN PENGESAHAN

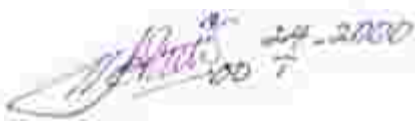
Nama : Anisa Riawan
NIM : 04.95.5094
NIRM : 95.6.101.02013.50026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : Analisis Pengaruh Motivasi kerja Dan Pemberian Jaminan Hari Tua Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah Di Semarang
Dosen Pembimbing I : Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
Dosen Pembimbing II : Drs. Chrisna Suhendi, MBA

Semarang, Januari 2000

Mengetahui

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM



Drs. Chrisna Suhendi, MBA

ABSTRAKSI

Perkembangan dunia usaha dan perdagangan dewasa ini semakin pesat seiring dengan era globalisasi. Keadaan tersebut menuntut perusahaan untuk semakin kreatif, inovatif dan jeli membaca situasi untuk bisa bertahan atau survive dalam persaingan pasar bebas yang semakin ketat. Seperti yang telah kita ketahui bahwa perkembangan teknologi di segala bidang di dunia barat sudah demikian canggih dan maju dengan cepat. Hal ini terlihat pada keunggulan dan kecanggihan teknologi, sumber daya manusia dan keadaan ekonomi yang semakin meningkat pula.

Namun ada suatu hal yang tidak dapat kita ingkari bahwa dari sekian aspek baik aspek ekonomi, teknologi dan sumber daya manusia, maka faktor manusia adalah yang menempati kedudukan pertama yang harus diperhatikan dan diutamakan dalam suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, maka sumber daya manusia adalah yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, harus dikuasai oleh para manajer atau pimpinan perusahaan untuk dapat menyelesaikan segala masalah yang terjadi.

Seperti apa yang kita ketahui bahwa setiap perusahaan mempunyai strategi tersendiri untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja dan memberikan jaminan hari tua. Dengan adanya program tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas sehingga dapat memperbaiki taraf hidup karyawannya. Dengan latar belakang diatas, maka penulis akan mencoba melakukan penelitian dengan mengambil judul sebagai berikut :

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Jaminan Hari Tua Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah Di Semarang

Untuk mengukur ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan pemberian jaminan hari tua terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, penulis menggunakan analisis perhitungan statistik.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan :

$$Y = 0,6943 + 0,3463(X_1) + 0,6057(X_2)$$

Maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan jaminan hari tua sama dengan nol, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0,6943 dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan. Setiap ada peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja karyawan akan menjadi sebesar 0,3463 dengan anggapan variabel jaminan hari tua tetap dan setiap ada peningkatan jaminan hari tua sebesar 1, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,6057 dengan anggapan variabel motivasi kerja tetap.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan diperoleh **Koefisien Determinasi** atau R Squared sebesar 0,7470. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan jaminan hari tua memberikan kontribusi sebesar 74,70 % terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 15,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui ada tidaknya digunakan **uji hipotesis** diperoleh F hitung $39,869 > F$ tabel 3,39 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, maka secara keseluruhan dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja dan pemberian jaminan hari tua berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya.



MOTTO dan PERSEMBAHAN

“ Dia yang mengangkatmu menjadi khalifah di bumi ini. Maka siapa yang mengingkari karunia Allah ini, akibatnya akan menimpa dirinya sendiri. Keingkaran orang-orang yang ingkar karunia-Ku, hanyalah menambah kemurkaan belaka di sisi Tuhannya, keingkaran orang-orang yang ingkar itu hanyalah akan menambah kerugian semata “

(QS. Faathir : 39)

Kupersembahkan Untuk :

1. Bapak dan Ibu tercinta atas doanya yang tak pernah putus.
2. Mba' Dani, Mba' Papin, Mas Inan untuk bantuan dan inputnya.
3. Calon Istriku tersayang “ Ratna Komala P ” thank's for love, care and support. Je t'aime beaucoup.
4. Buat Henry thank's berat buat bantuannya selama ini.
5. Semua temen-temen di Unissula.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah dan hidayahNya serta bantuan maupun bimbingan dari berbagai pihak akhirnya penulis berhasil menyusun skripsi ini dengan judul “ **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Jaminan Hari Tua Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah Di Semarang**”.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Segep waktu, biaya dan tenaga telah penulis curahkan untuk terwujudnya penyusunan skripsi ini dengan harapan agar dapat mencapai hasil yang sebaik mungkin. Namun sebagai manusia biasa penulis menyadari akan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu tidaklah berlebihan apabila pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada

1. Ibu Dra. Hj. Tatiek N. Harahap, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Ibu Dra. Sri Hindah Pujihasuti, MM, selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Chrisna Suhendi, MBA, selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ir. H. Oding Abdulkadir selaku Kepala Unit pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah beserta staff yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan

penelitian dan memberikan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
6. Yang tercinta bapak, ibu, kakak-kakakku dan seseorang yang berarti untukku, yang telah memberikan dorongan, perhatian dan doa untuk keberhasilan penulis.
7. Teman-teman, sahabat dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, petunjuk, saran dan semua fasilitas yang semua pihak berikan akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu Kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, Januari 2000

Penulis

Anisa Riawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Penelitian	3
1.3. Pembatasan Penelitian	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI	6
2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.2. Pemberian Motivasi	8
2.2.1. Pengertian Dari Motivasi	8
2.2.2. Teori Motivasi	9
2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi	12

2.2.4. Faktor-Faktor Motivasi	14
2.3. Jaminan Hari Tua	16
2.3.1. Pengertian Jaminan Hari Tua	16
2.3.2. Macam -Macam Jaminan Hari Tua Atau Pensiun	17
2.3.3. Pemberian Jaminan Hari Tua Atau Pensiun	18
2.4. Produktivitas Kerja Karyawan	19
2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	19
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	22
2.5. Hipotesa	4
BAB III. METODE PENELITIAN	25
3.1. Tipe Penelitian	25
3.2. Lokasi Penelitian	25
3.3. Jumlah Populasi Dan Sampel	25
3.4. Metode Pengumpulan Data	27
3.5. Jenis Data	28
3.6. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukurannya	29
3.7. Analisis Data	31
3.7.1. Analisis Data Kualitatif	31
3.7.2. Analisis Data Kuantitatif	32
3.7.3. Pengujian Hipotesis	34
BABIV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
4.1. Sejarah Berdirinya Perum Perhutani	38
4.2. Lokasi Perusahaan	41
4.3. Struktur Organisasi	44

4.4. Kepegawaian	55
4.5. Kesejahteraan Pegawai	56
4.6. Bidang Usaha	58
4.7. Kesejahteraan Karyawan Dalam Hal Pemberian Jaminan Hari Tua	59
BAB V. ANALISIS DATA	63
5.1. Penyajian Data	63
5.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
5.1.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia	65
5.2. Analisis Data	65
5.2.1. Analisis Regresi Berganda	66
5.2.2. Analisis Koefisien Determinasi	67
5.2.3. Pengujian Hipotesis	67
5.2.4. Pengujian Hipotesis Parsial	68
5.2.4.1. Hipotesis Parsial Variabel Motivasi Kerja	68
5.2.4.2. Hipotesis Parsial Variabel Jaminan Hari Tua	68
BAB VI. PENUTUP	70
6.1. Kesimpulan	70
6.2. Saran-Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN - LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
5.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Gambar Uji	35
3.2. Gambar Uji f	37
4.1. Lokasi Kantor Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah Di Semarang	43
4.2. Struktur Organisasi Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah	47
5.1. Gambar Distribusi f hitung	67
5.2. Gambar Distribusi t hitung	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Data Jawaban Kuesioner Responden	76
2. Regression Analysis	77
3. Tabel Titik Presentasi Distribusi uji f	79
4. Tabel Titik Presentasi Distribusi uji t	80



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis dan perdagangan dewasa ini semakin pesat seiring dengan dimulainya era globalisasi yang akan menuju ke arah milenium baru dimana situasi dan keadaan menuntut perusahaan untuk semakin kreatif, inovatif, dan jeli membaca situasi untuk bisa bertahan atau survive dalam persaingan pasar bebas dunia dimana yang menjadi pesaing bagi suatu perusahaan tidak hanya datang dari dalam negeri saja namun juga pesaing dari luar negeri. Seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa kondisi dan kehidupan perdagangan di dunia barat sana telah sedemikian besar dan hebat dalam jangka waktu terhitung tidak terlalu lama yang mana salah satunya disebabkan oleh dukungan kuat yang diperoleh dari pemerintah disamping juga dukungan dari kecanggihan teknologi, sumber daya manusia yang berkualitas dan keadaan perekonomian yang baik dan cenderung stabil.

Namun ada suatu hal yang tidak dapat kita ingkari bahwa dari sekian aspek pendukung baik itu berupa aspek teknologi, ekonomi dan manusia, faktor manusia lah yang menempati kedudukan pertama yang harus diperhatikan dan diutamakan dalam suatu perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Elton Mayo bahwa manusia merupakan faktor penting dalam organisasi (Sukanto Rekso Hadi Projo dan T. Hani Handoko, 1987). Jadi disini perusahaan dituntut untuk memperhatikan aspek manusia dan

bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi semata dalam setiap usahanya , karena tanpa peranan manusia sangatlah mustahil tujuan perusahaan akan dapat tercapai betapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi yang dimiliki perusahaan tersebut. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan , maka sumber daya manusia ini perlu untuk ditangani secara tersendiri oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu pengetahuan tentang faktor - faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan haruslah dikuasai betul oleh pimpinan perusahaan , karena salah satu faktor yang dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan adalah produktivitas dari karyawan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai strategi tersendiri untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawannya. Salah satunya adalah dengan melakukan pemberian motivasi dan diadakannya program kesejahteraan ekonomi karyawannya dalam bentuk pemberian jaminan hari tua atau pensiun. Dengan adanya program kesejahteraan ekonomi karyawan dalam bentuk pemberian jaminan hari tua atau pensiun yang diselenggarakan oleh perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut khususnya sang pimpinan memikirkan bagaimana nasib para karyawannya setelah tidak lagi bekerja untuk perusahaan dalam artian telah memasuki masa usia pensiun dimana mereka tidak dapat lagi bekerja karena selain faktor usia yang tidak lagi muda juga tenaga untuk bekerja yang sudah semakin berkurang. Selain itu pemberian motivasi juga merupakan hal yang penting dan menjadi salah satu tugas dari

seorang pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adanya perhatian dan perlindungan dalam bentuk motivasi dan jaminan hari tua atau pensiun yang diberikan perusahaan pada karyawannya ini mempunyai tujuan agar karyawan nantinya dapat berkonsentrasi penuh serta memiliki ketenangan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin disamping tentunya diharapkan dalam diri karyawan itu akan tercipta disiplin, dedikasi yang tinggi, sikap loyalitas karyawan pada perusahaannya untuk dapat mewujudkan apa yang telah menjadi keinginan dan harapan kedua belah pihak baik untuk jangka pendek dan jangka panjang, sehingga diharapkan pada saat itu perusahaan akan dapat mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawannya telah mengalami peningkatan yang memuaskan atau minimal mengalami kestabilan.

Dengan latar belakang seperti yang telah diuraikan di atas maka akan dicoba untuk melakukan penelitian dengan judul :

“ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Jaminan Hari Tua Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Ikro Umum Pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah Di Semarang. ”

1.2. Perumusan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah pemberian motivasi dan jaminan hari tua yang dilakukan perusahaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ?
- b. Bagaimana tanggapan karyawan dengan adanya pemberian motivasi kerja dan jaminan hari tua yang dilakukan oleh perusahaan ?

1.3. Pembatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian terhadap suatu obyek yang sedang diteliti maka perlu kiranya diadakan batasan - batasan. Batasan - batasan ini diadakan dengan maksud agar hasil yang diperoleh nantinya tidak menyimpang jauh. Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan mempermudah dalam pembahasan , maka dalam penelitian ini dibatasi pada :

- a. Motivasi kerja yang meliputi sistim pemberian motivasi bagi karyawannya.
- b. Pemberian jaminan hari tua yang diberikan pada karyawan yang telah memasuki usia pensiun.
- c. Tingkat produktivitas kerja karyawan sebagai pengaruh dari motivasi dan pemberian jaminan hari tua.
- d. Pemilihan karyawan hanya dibatasi pada karyawan bagian biro umum saja.
- e. Analisa ini dibatasi pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah di Semarang.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut, yaitu :

- a. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan dengan adanya pemberian motivasi dan jaminan hari tua.
- b. Untuk mengetahui tanggapan karyawan dengan adanya pemberian motivasi dan jaminan hari tua.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan adanya pemberian motivasi dan jaminan hari tua.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori yang diperoleh dengan dunia nyata.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting didalam masyarakat yang selalu berkembang. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam usaha suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya disamping sumber daya alam, karena sumber daya manusia ini sangat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongannya. Mengingat pentingnya peranan manusia di dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia ini perlu untuk diangani secara khusus dan tersendiri agar mereka nantinya dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan dimana mereka bekerja.

Oleh karena itu pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia haruslah diketahui dan dimengerti betul oleh suatu perusahaan agar perusahaan tersebut dapat menghindari dan mengantisipasi benturan yang dapat menghambat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yang tentu saja akan dapat membawa dampak kerugian yang besar, dengan kata lain bahwa tujuan suatu perusahaan akan dapat tercapai bila perusahaan mampu mengatur orang lain untuk melakukan tugas secara bersama-sama.

Disini manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang unik karena mempelajari tentang manusianya yang selalu berubah dan berkembang di dalam kehidupan nyata. Sedangkan di dalam teoripun manajemen sumber daya manusia selain dapat disebut sebagai ilmu pengetahuan juga dapat disebut sebagai seni atau *art* seperti yang telah didefinisikan oleh Mary Parker Follet dalam buku Manajemen Sumber Daya manusia karangan T. Hani Handoko tahun 1995 bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dan sebagai ilmu pengetahuan merupakan suatu hal yang dapat digunakan sebagai pertimbangan suatu perusahaan dalam mengambil keputusannya.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli ilmu ekonomi dalam mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (T. Hani Handoko, 1995 : 4).

Sedangkan menurut James A.F. Stoner dalam bukunya yang berjudul Management, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan(T. Hani Handoko, 1995 : 8).

Dari sini dapat diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dalam sebuah perusahaan untuk dapat mewujudkan tujuan dan keinginan. Tanpa adanya manusia tidak mungkin kegiatan akan dapat berjalan sebab sumber daya manusia merupakan modal dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa yang potensial yang harus dikembangkan potensinya supaya lebih dapat produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2. Pemberian Motivasi

2.2.1. Pengertian Dari Motivasi

Salah satu problem pokok dalam suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, karena banyak orang atau karyawan hanya mendapatkan sedikit kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka dan mempunyai rasa berprestasi atau kreatif yang kecil.

Namun sebelum membahas lebih jauh tentang motivasi ada baiknya terlebih dahulu kita mengetahui tentang pengertian dari motivasi, yaitu :

Motivasi adalah pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (M. Manullang, 1996: 146).

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan mencapai sasaran kepuasan dan bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya suatu perilaku yang tampak (Sukanto Rekso H dan T. Hani Handoko, 1996 : 256)

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yaitu sebagai daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu dan merupakan suatu keinginan yang terdapat pada seseorang sehingga akan mendorong tingkah lakunya untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Oleh karena itu motivasi yang ada dalam diri karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sebab motivasi merupakan bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan atas karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2. Teori Motivasi

Teori motivasi kerja bermaksud untuk menentukan apa yang memotivasi seseorang dalam pekerjaan mereka. Berbagai teori motivasi yang telah diciptakan oleh para ahli ekonomi antara lain :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Konsep teorinya menjelaskan suatu hirarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Adapun secara lebih rinci kelima dasar kebutuhan manusia adalah :

a. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, dan sebagainya.

b. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari segala bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*)

Yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi diri, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang cocok serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

2. Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland

Motivasi prestasi seorang usahawan tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan tetapi kerana dia punya keinginan yang kuat untuk berprestasi. Dan disini Mc. Clelland membagi menjadi tiga kebutuhan manusia, yaitu :

a. Kebutuhan Prestasi.

Tercermin pada keinginan dia dalam mengambil tugas dimana dia dapat bertanggungjawab secara pribadi atas perbuatannya, dan dia dapat menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan segala resikonya.

b. Kebutuhan Afiliasi.

Kebutuhan ini diunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerjasama, senang bergaul, dan dia berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain.

c. Kebutuhan Kekuasaan.

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan kelompok atau organisasi, dia mencoba membantu orang lain tanpa diminta, dia mencoba mengatur perilaku orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan padanya.

3. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu :

a. *Satisfiers (Motivator)*.

Yaitu meliputi prestasi, pengakuan (penghargaan), tanggungjawab, promosi, kenaikan pangkat. Seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih matang, lebih banyak tuntutan kesempatan menjadi ahli dan mengembangkan kemampuan agar dia dapat termotivasi.

b. *Dissatisfiers (Hygiene Factors)*.

Faktor higiene bersifat preventif dan merupakan faktor lingkungan, dan secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan tingkat bawah dari Maslow.

Faktor higiene meliputi kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, gaji, hubungan antar pribadi, penyelia (mandor) dan kondisi kerja.

2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong yang dapat merangsang dan mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada karyawan haruslah diselidiki dahulu perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan.

Menurut Manullang dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen, jenis-jenis motivasi digolongkan ke dalam tiga golongan, yaitu :

a. Material Incentive.

Yaitu segala daya perangsang yang dinilai dengan uang.

b. Semi Material Incentive.

Yaitu semua jenis perangsang yang tidak dapat di nilai dengan uang.

c. Non Material Incentive.

Meliputi penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, fasilitas-fasilitas, rekreasi, penjagaan kesehatan, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Heidjrachman Suad Husnan, motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mengerjakan sesuatu yang kita inginkan, dengan cara memberi hadiah, penghargaan, tambahan uang, dan sebagainya.

b. Motivasi Negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberi tahu bahwa dia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin juga jabatan.

Motivasi memang sangat kompleks, sehingga ada perbedaan tingkah laku dan kebutuhan. Berbagai macam motivasi pada diri karyawan menyebabkan tujuan yang berbeda sehingga pengelolaan terhadap mereka perlu diperhatikan untuk mengetahui jenis motivasi mana yang dapat mendorong mereka dalam bekerja.

2.2.4. Faktor-Faktor Motivasi

Berdasarkan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow, ada lima faktor motivasi kerja, yaitu :

a. Faktor Keamanan

Meliputi kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang aman, penghasilan yang tetap, peralatan kerja maupun keselamatan kerja dan asuransi.

b. Faktor Finansial

Yaitu mengenai besar kecilnya gaji yang diterima karyawan, uang lembur, bonus dan tunjangan lainnya.

c. Faktor Fisik

Yaitu mengenai lingkungan tempat karyawan bekerja termasuk alat penerangan, ventilasi, dan lain sebagainya. Faktor fisik dari karyawan itu sendiri meliputi kelelahan, lamanya jam kerja, kesempatan libur, dan sebagainya.

d. Faktor Sosial

Yaitu mengenai kerjasama karyawan dengan teman sekerja, hubungan karyawan dengan atasan, dan lain sebagainya.

e. Faktor Penghargaan.

Yaitu berhubungan dengan kesesuaian bakat pada pekerjaan yang dijabatnya, kesempatan untuk promosi, penghargaan atau prestasi kerja karyawan, dan sebagainya.

Disini terlihat bahwa perilaku manusia sebenarnya hanyalah cermin yang sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar motivasi atas perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, maka harus ada perpaduan yang baik dan ideal antara motivasi dan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan dari perusahaan.

Jadi motivasi merupakan kegiatan yang mengahkibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Namun motivasi juga merupakan subyek yang membingungkan karena motivasi tidak dapat diamati secara langsung tapi harus disimpulkan dari perilaku karyawan yang tampak. Motivasi bukan satu-satunya yang mempengaruhi prestasi karyawan, sebab ada faktor lain yang terlibat yaitu kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan faktor pendorong yang mewujudkan sesuatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya sehingga dapat dikatakan hal ini merupakan masalah yang kompleks dalam perusahaan. Tetapi bagaimanapun juga dengan adanya motivasi kerja akan dapat menimbulkan keberhasilan kerja atau usaha karyawannya sehingga akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3. Jaminan Hari Tua

2.3.1. Pengertian Jaminan Hari Tua

Menurut UU No 8 / 1977 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dimaksud dengan pensiun adalah jaminan hari tua. Dimana pemberian jaminan hari tua ini merupakan perwujudan dari adanya program kesejahteraan ekonomi karyawan dimana program ini dirancang dan diselenggarakan selain untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan juga untuk memberi perangsang kerja kepada karyawan, meningkatkan rasa kesetiaan atau loyalitas karyawan, memberikan ketenangan kerja kepada yang bersangkutan maupun keluarganya.

Sebab apabila sudah timbul perasaan aman dan terlindungi dari karyawan baik itu terhadap diri maupun keluarganya diharapkan nantinya mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tidak terbebani pikiran bermacam-macam yang akan dapat mengganggu konsentrasi bekerja sehingga dapat berakibat pada penurunan produktivitas dan sulitnya pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

Pemberian jaminan hari tua ini didasarkan atas pemikiran bahwa tidak ada yang abadi di dunia sehingga perusahaan merasa ada baiknya karyawan mempunyai pegangan dalam menghadapi ketidak pastian agar mereka merasa aman dan terlindungi.

Di negara kita yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan-perusahaan negara yang diatur dengan undang-undang. Namun masih

jarang perusahaan swasta yang memberikan pensiun kepada para karyawannya.

Adapun pengertian dari jaminan hari tua adalah :

Jaminan yang diberikan sebagai balas jasa terhadap pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan kepada negara (Gator Istomo, 1990 : 636).

Pemberian uang dalam jumlah tertentu yang diberikan secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu (Heidjrachman Suad Husnan, 1990 : 227).

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa setiap karyawan itu apabila telah mencapai batas usia maksimum yang telah ditentukan oleh perusahaan maka dia akan berhak untuk menerima jaminan hari tua dalam bentuk uang pensiun sebagai balas jasa akan pengabdianya kepada perusahaan dan uang tersebut nantinya akan dapat dipergunakan untuk biaya kelangsungan hidup karyawan agar nantinya mereka tidak mengalami kesulitan dalam masalah ekonomi setelah tidak bisa bekerja dan berkarya.

2.3.2. Macam-Macam Jaminan Hari Tua Atau Pensiun

Adapun macam-macam dari jaminan hari tua atau pensiun itu sendiri antara lain adalah (I.G. Warsanto, 1989 : 134) :

a. Pensiun Pegawai

Pensiun yang diberikan kepada karyawan karena karyawan itu diberhentikan dengan hormat dan memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

b. **Pensiun Janda atau Duda.**

Pensiun janda diberikan apabila seorang pegawai atau pejabat pria meninggal, sedangkan pensiun duda diberikan apabila seorang pegawai atau pejabat wanita meninggal. Jika janda atau duda tersebut menikah lagi, maka hak pensiun tersebut akan hilang.

c. **Pensiun Anak.**

Pensiun janda atau duda yang diturunkan kepada anak-anaknya.

d. **Pensiun Orang Tua.**

Pensiun orang tua diberikan bila karyawan meninggal dan tidak memiliki istri atau suami maupun anak. Bila kedua orang tua telah bercerai, pensiun orang tua akan dibagi menjadi dua.

2.3.3. **Pemberian Jaminan Hari Tua Atau Pensiun**

Adapun cara pemberian jaminan hari tua atau pensiun kepada karyawannya adalah sebagai berikut (I.G. Warsanto, 1989: 140).

- a. Besarnya pensiun pegawai sebulan 2,5 % dari dana pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja. Dengan ketentuan besarnya maksimum pensiun ditetapkan 40 % dari gaji pokok terakhir dengan ketentuan bahwa jumlah yang dimaksud tidak lebih kecil dari gaji pokok yang terendah.
- b. Besarnya pensiun janda atau duda 36% dari dana pensiun. Dengan ketentuan bahwa apabila terdapat lebih dari seorang istri yang berhak menerima pensiun janda,

maka besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing istri adalah 36 % dibagi rata antara istri-istri itu.

- c. Besarnya pensiun anak sama dengan besarnya pensiun janda atau duda yaitu 36%. Sedangkan besarnya pensiun orang tua adalah 20 % dari pensiun janda atau duda. Jika orang tua telah bercerai, maka kepada mereka masing-masing diberikan separuh dari jumlah besarnya pensiun.

2.4. Produktivitas Kerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat umum yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Disini perusahaan sebagai suatu lembaga bisnis mempunyai kegiatan untuk produk dan mendistribusikan kepada konsumen dengan harapan untuk mendapatkan laba yang memuaskan. Sehingga diharapkan perusahaan harus mampu memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal atau semaksimal mungkin.

Adapun pengertian produktivitas itu sendiri adalah :

Secara umum produktivitas mengandung pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Payaman Simanjuntak, 1990 : 25)

Kemampuan menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per orang, atau per mesin atau per faktor produksi lain (Muchdarsyah Sinungan, 1995 : 20).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang digunakan selama proses produksi berlangsung.

Sedangkan pengertian dari produktivitas kerja karyawan itu sendiri adalah :

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu(J. Ravianto, 1990 : 21).

Sehingga dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan karyawan untuk menghasilkan suatu produk tertentu. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa seseorang karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi bila dia mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam kurun waktu yang lebih singkat.

Dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang optimal diharapkan karyawan dapat berperan serta secara efektif dan efisien. Peran serta tersebut dapat juga diberikan dalam bentuk kesediaan bekerja, disiplin, bertanggungjawab atas pekerjaannya, bekerja sesuai dengan pedoman yang ada. Hal tersebut dapat dicapai bila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diperhatikan, baik yang berhubungan dengan diri karyawan dan kondisi fisik yang berhubungan langsung dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara menyeluruh.

Seperti yang di katakan oleh Payaman Simanjuntak bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain :

- a. Umur
- b. Tehnologi
- c. Pendidikan
- d. Tunjangan dan jaminan sosial
- e. Ketrampilan
- f. Penempatan tenaga kerja yang tepat
- g. Upah
- h. Kesempatan berprestasi
- i. Motivasi
- j. Lingkungan kerja
- k. Pengalaman kerja
- l. Jenis kelamin

Penggunaan sumber daya manusia agar menjadi lebih baik memerlukan arahan dan pimpinan dari manajer. Untuk itu para manajer dituntut untuk memiliki pengetahuan yang cukup mengenai hal yang berhubungan dengan produktivitas. Peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikategorikan dalam 4 (empat) bentuk menurut Payaman Simanjuntak, yaitu :

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.

- b. Dengan menggunakan sumber daya yang sedikit, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
- c. Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
- d. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain adalah

a. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik, cepat, dan tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan karyawan maka akan semakin tinggi produktivitasnya.

b. Gizi dan Kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan dan kesegaran baik itu secara fisik maupun mental dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan dapat mempengaruhi produktivitas seseorang.

c. Kesempatan Kerja dan Manajemen.

Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan tiap karyawan akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dari karyawan tersebut. Salah menempatkan seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan pendidikan dan latihan yang dimilikinya dapat disebabkan karena kelemahan dari dalam manajemen sehingga akan dapat berakibat pada pengurangan produktivitas.

d. Kebijakan Pemerintah.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas juga dipengaruhi oleh adanya kebijakan dari pemerintah di dalam bidang produksi, investasi, teknologi, perijinan usaha, fiskal, harga distribusi, dan lain sebagainya.

Jadi produktivitas adalah hal yang penting bagi perusahaan bukan hanya merupakan masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintah, perusahaan dan karyawan yang apabila semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula produktivitasnya.

Namun apabila semua pihak setuju terhadap tujuan yang telah ditetapkan dengan segala kelebihan dan kekurangannya maka produktivitas akan dapat tercapai dengan sangat memuaskan bagi semua pihak baik itu pihak perusahaan maupun pihak dari karyawan itu sendiri.

2.5. Hipotesa

Hipotesa sangat berguna untuk penelitian ilmiah, maksudnya adalah untuk dapat mengarahkan dan memberikan pedoman kepada peneliti mengenai apa yang akan dilakukan dan akan dapat mempermudah jalannya penelitian.

Hipotesa dapat diartikan sebagai jawaban sementara dalam sebuah penelitian untuk mencari jawaban (Winarno Surachmad, 1990 : 99)

Atas dasar pengertian diatas maka dapat dirumuskan suatu hipotesa yang akan diuji kebenarannya yaitu, bahwa pemberian motivasi dan jaminan hari tua mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini tipe penelitiannya adalah tipe penelitian penjelasan atau *explanatory* dimana tipe penelitian ini menyoroti pengaruh antara variabel - variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena ini dinamakan juga penelitian pengujian hipotesis atau *testing research*. Walaupun uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada penjelasan pengaruh antara variabel (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1984 : 3)

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu areal dengan batasan yang jelas agar tidak menimbulkan kekaburan dengan kejelasan daerah atau wilayah tertentu. Adapun lokasi penelitian yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah yang terletak di jalan Pahlawan no 15 - 17 Semarang.

3.3. Jumlah Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama (Anto Dajan, 1986 : 110).

Dalam penelitian kali ini, penulis akan menggunakan populasi karyawan pada biro umum di Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah di Semarang. Dimana pada biro umum ini terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu Sie Umum dan Sie Personalia, yang mana masing-masing bagian mengerjakan

- untuk Sie Umum : 33 (tiga puluh tiga) karyawan.
- untuk Sie Personalia : 17 (tujuh belas) karyawan.

keseluruhan jumlah karyawan pada biro umum ini ada 50 (lima puluh) karyawan, yang terdiri dari karyawan pria dan wanita.

Sebelum menentukan jumlah sampel terlebih dahulu haruslah mengerti tentang pengertian yang jelas mengenai sampel. Pengertian daripada sampel itu sendiri adalah :

Bagian yang diobservasi yang digunakan bagi tujuan penelitian populasi atau karakteristiknya, dinamai sampel (Amo Dajan, 1986 : 110).

Namun dalam penelitian kali ini sampel yang menjadi obyek penelitian adalah sebanyak 30 (tiga puluh) karyawan sebagai pengukuran atas motivasi kerja dan pemberian jaminan hari tua terhadap produktifitas kerja karyawan pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa tengah di Semarang.

Sedangkan pengambilan sampel disini menggunakan metode Stratified Random Sampling dan Cluster Sampel. Adapun alasan penggunaan metode Stratified Random Sampling yaitu untuk menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat populasi yang heterogen maka populasi yang bersangkutan harus dibagi-bagi dalam lapisan - lapisan (strata) yang homogen, dan dari setiap lapisan dapat diambil sampel secara acak

(Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1984: 117). Sedangkan penggunaan Cluster Sampel pada umumnya yaitu dimana kesatuan-kesatuan yang akan diteliti merupakan sebuah kelompok-kelompok yang lebih besar. Dan pada penelitian kali ini sampel tidak diambil secara individu atau menyeluruh melainkan secara berkelompok- kelompok yaitu hanya pada kelompok karyawan Biro Umum saja bukan Biro yang lainnya.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian kali ini adalah :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu suatu metode untuk memperoleh data yang dilaksanakan dengan dasar-dasar teoritis yang berasal dari buku-buku panduan dan literatur-literatur yang mendukung penelitian.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu memperoleh data dari tempat obyek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu mengadakan tanya-jawab secara langsung kepada bagian personalia dan sejumlah karyawan tertentu yang dianggap mewakili biro umum yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Pemberian Kuesioner

Yaitu dengan memberikan suatu daftar pertanyaan tentang pengaruh adanya motivasi pemberian tunjangan hari tua terutama dalam hal ini ditujukan kepada karyawan biro umum

3.5. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari dua sumber, yaitu :

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

Data primer ini diperoleh melalui wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan tanya-jawab langsung yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian

b. Data Sekunder

Adalah data yang bukan diusahakan pengumpulannya oleh peneliti,

Data sekunder ini dapat diperoleh dari buku-buku, literatur, dan arsip-arsip dari instansi terkait.

3.6. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukurannya

1. Variabel Bebas

Yaitu sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor di dalamnya yang adanya menentukan atau mempengaruhi adanya variabel yang lainnya(H. Hadawi Nauauri dan H. M. Martini, 1992 : 41).

Dimana variabel bebas disini adalah motivasi sebagai X1 dan jaminan hari tua sebagai X2. Adapun penjelasan dalam definisi operasional variabel disini adalah bahwa :

a. Motivasi(X1)

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam membangkitkan dan menumbuhkan kehidupan kerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan maka kehidupan perusahaan akan dapat berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Adapun cara pengukuran dari motivasi adalah :

1. Prestasi yang dihasilkan karyawan.
2. Pengakuan atas karyawan.
3. Kemajuan dalam diri karyawan.

Sedangkan upah atau gaji yang diterima karyawan dan motivasi rasa aman atau kondisi dalam lingkungan kerja merupakan pemicu utama dalam menumbuhkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar menjadi semakin

baik. Dimana motivasi itu sendiri adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

b. Jaminan Hari Tua (X2)

Dimana jaminan hari tua ini diterima oleh setiap karyawan yang telah memasuki masa usia tertentu atau usia tua yaitu 55 tahun dengan masa pemberian jaminan hari tua tergantung dari karyawan yang bersangkutan dimana bisa diberikan secara langsung maupun secara berkala. Dan besarnya jaminan hari tua tiap-tiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dimana jaminan hari tua adalah jaminan berupa uang dalam jumlah tertentu yang diberikan kepada karyawan yang telah memasuki usia tua dan telah berhenti bekerja.

2. Variabel Terikat

Yaitu sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor di dalamnya, yang adanya ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya variabel yang lain (H Hadawi Nauauri dan H M Martini, 1992 : 41).

Yang termasuk dalam variabel terikat disini adalah produktivitas sebagai Y. Dimana produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan disini dapat diketahui melalui kegagalan yang pernah dialami oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan ketepatan waktu seseorang karyawan di dalam memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan.

Di sini dapat dikatakan bahwa antara X1 dan X2 mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap Y. karena peningkatan produktivitas kerja karyawan antara

lain dipengaruhi oleh motivasi dan pemberian jaminan hari tua. Jadi dengan adanya pemberian jaminan hari tua dan motivasi yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan diharapkan akan dapat semakin ditingkatkan untuk kemajuan dan kehidupan suatu perusahaan.

3.7. Analisis Data

3.7.1. Analisis Data Kualitatif

Analisis ini digunakan untuk mendukung atau memperjelas dan mempertegas dari hasil perhitungan secara kuantitatif.

Proses analisis data kualitatif ini terdiri dari empat bagian, yaitu:

a. Mengorganisasi Data

Data dalam penelitian kualitatif biasanya berlimpah. Data yang ada perlu dibaca dan dibaca kembali agar data tersebut dapat dipahami secara benar.

Bila perlu penulis dapat mengeditnya, karena catatan ini penting untuk membuat kembali catatan lapangan, sekaligus sebagai petunjuk dalam menata kembali data lapangan yang belum teratur.

b. Klasifikasi Data

Data yang telah diorganisasi perlu untuk diklasifikasikan atau digolongkan menurut bagian-bagian permasalahan, misalnya pengelolaan data karyawan sehingga data yang terkumpul dapat dipergunakan sesuai kebutuhan.

c. Penyajian Data.

Penulis akan menampilkan data dalam bentuk :

1. Uraian , misalnya mengenai gambaran umum perusahaan.
2. Bagan , misalnya bagan organisasi Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah di Semarang.
3. Tabel, dalam hal ini adalah tabel mengenai pendapatan karyawan sehubungan dengan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

d. Menarik Kesimpulan.

Disini penulis meninjau ulang apakah data atau catatan laporan penulis sesuai dengan teori yang ada

3.6.2. Analisis Data Kuantitatif

Adalah suatu analisis dengan menggunakan analisis-analisis dan perhitungan statistik. Analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Analisis Regresi Linier.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kuatnya pengaruh antara $X_1, X_2, \dots, X_k$ dan Y secara kuantitatif (J. Supranto, 1986 : 94).

Bentuk umum dari persamaan regresi linear berganda ini menurut Anto Dajan (1991 : 221), dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja.

a = bilangan konstanta.

b_1, b_2 = koefisien regresi.

X_1 = motivasi kerja.

X_2 = jaminan hari tua.

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui presentase besarnya kontribusi (sumbangan) variabel tetap yang disebutkan terhadap variabel bebas digunakan koefisien determinasi. Dimana koefisien ini dapat menjelaskan persentase perubahan variabel tetap (Y) yang dapat diterangkan oleh perubahan variabel bebas (X). Rumus dari koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = (r)^2 \cdot 100\%$$

3. Skala Likert (Skala Pengukuran).

Skala likert merupakan kegiatan pemberian score terhadap jawaban responden yang masuk untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam hipotesa. Dan setiap kategori jawaban diberi score sesuai yang telah ditentukan sesuai dengan dukungannya terhadap masalah penelitian, yaitu tertinggi untuk kategori jawaban yang mendekati persoalan penelitian.

Adapun score yang diberikan untuk masing-masing jawaban adalah sebagai berikut :

- Apabila jawaban a , diberi score 5
- Apabila jawaban b , diberi score 4
- Apabila jawaban c , diberi score 3
- Apabila jawaban d , diberi score 2
- Apabila jawaban e , diberi score 1

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh dari variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y , dilaksanakan dengan uji F atau uji satu sisi dan uji t atau uji dua sisi atau disebut juga dengan distribusi student

1. Uji t Atau Uji Dua Sisi

Pada Penelitian ini besarnya sampel yang diambil sebanyak 30 karyawan. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesa

$H_0 = \mu = 0$ (tidak ada pengaruh motivasi dan pemberian jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan)

$H_a = \mu \neq 0$ (ada pengaruh motivasi dan pemberian jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja)

2. Menentukan level of significance sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).

Adapun untuk :

Taraf significance (α) = $\alpha / 2$

DF = $n - 1 - k$, dimana n = sampel, k = variabel bebas

T tabel = $t (n - 1 - k, \alpha / 2)$

3. Perhitungan untuk t hitung

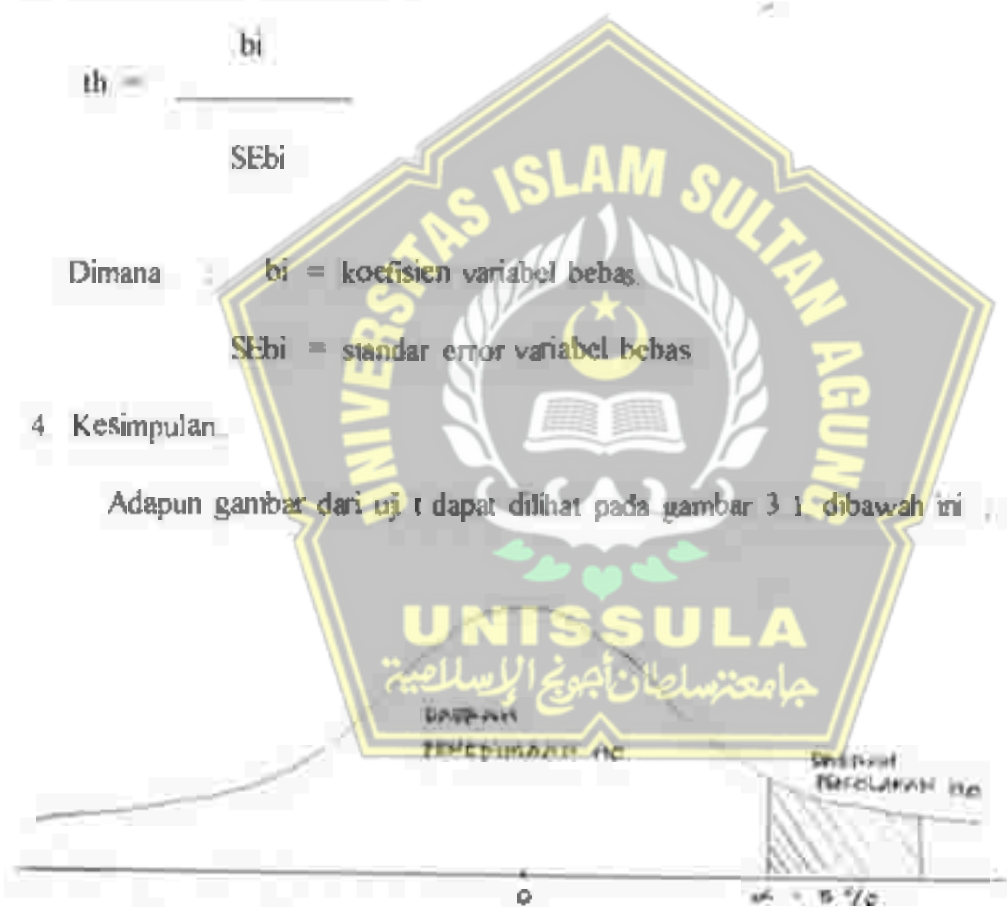
$$t_h = \frac{b_i}{SE_{b_i}}$$

Dimana b_i = koefisien variabel bebas

SE_{b_i} = standar error variabel bebas

4. Kesimpulan

Adapun gambar dari uji t dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini



II Uji f Atau Uji Satu Sisi

Untuk mencari F hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

dimana

R^2 = Koefisien determinasi berganda

N = jumlah responden

k = jumlah parameter

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesa

$H_0 = \mu = 0$ (tidak ada pengaruh motivasi dan pemberian jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan)

$H_a = \mu \neq 0$ (ada pengaruh motivasi dan pemberian jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan)

2. Menentukan Level Of Significance sebesar 95% ($\alpha = 0,05$)

Adapun untuk :

$$DF = n - 1 - k$$

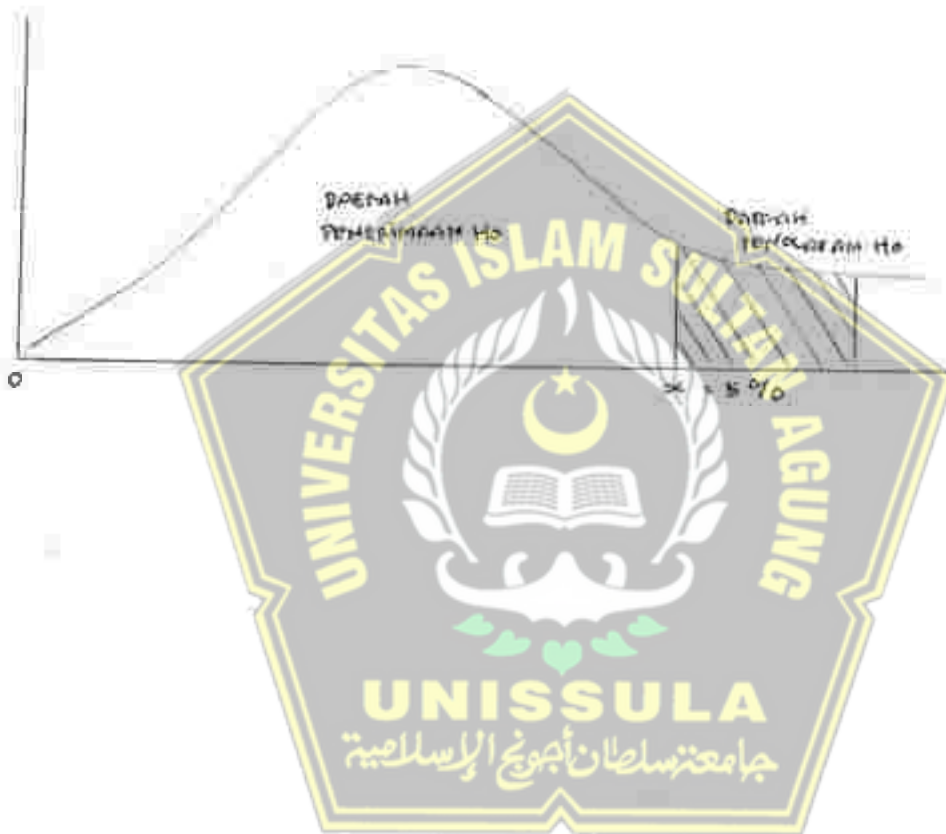
dimana n = sampel

k = variabel bebas

$$F \text{ tabel} = F (n - 1 - k)$$

Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n - 1 - k$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel pada tingkat kepercayaan dan derajat yang sama, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun gambar dari uji F dapat dilihat pada gambar 3.2. dibawah ini :



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perum Perhutani

Sejarah kehutanan di Indonesia dalam perkembangannya dibedakan menjadi empat tahap, yaitu

1. Masa feodal (sebelum tahun 1602)
2. Masa kolonial Belanda (tahun 1602-tahun 1942)
3. Masa pendudukan Jepang (tahun 1941-tahun 1945)
4. Masa kemerdekaan (sesudah 1945)

Selama masa ini telah terjadi perubahan-perubahan baik dibidang politik, ekonomi, sosial, maupun ideologi. Selaras dengan perubahan yang terjadi maka sejarah kehutanan dan kehutanan di Indonesia mengalami pasang surut. Empat masa perkembangan tersebut adalah sebagai berikut

1. Masa feodal (sebelum tahun 1602)

Seluruh hutan di Jawa dan Madura berada dalam kekuasaan raja atau ratu. Pada masa itu belum dikenal adanya pengurusan hutan secara teratur dan baik.

2. Masa kolonial Belanda (tahun 1602-tahun 1942).

Dengan adanya politik dari pemerintah kolonial Belanda maka pengurusan hutan di Jawa dan Madura secara berangsur-angsur beralih dari tangan raja kepada mereka. Pada masa itu belum ada perbaikan dalam pengurusan hutan dan masih berbentuk

perusahaan eksploitasi walaupun semasa pemerintahan Daendles (tahun 1802) telah diwujudkan landasan hukum dalam pengurusan hutan dan dibentuknya badan-badan pelaksana kehutanan yang terdiri dari Inspektorat Jenderal, Lembaga Administrasi Hutan dan Perkayuan serta Komiseriat Usaha merintis jalan ke arah pengurusan hutan yang didasarkan pada pengetahuan dan ilmu kehutanan modern diperkenalkan oleh ahli kehutanan Jerman, Muller dan Iurdens pada tahun 1846. Pada masa itu juga telah dibentuk badan khusus (DIENTS VAN HET BOSCHWEZEN) yang diikuti dengan berlakunya Undang-Undang Kehutanan pada tahun 1865 dan tahun 1874. Kemudian diadakan peninjauan dan pembaharuan di sektor perundang-undangan kehutanan dengan dikeluarkannya BOSCHWEZEN dan DIENTS REGLEMENT pada tahun 1887. Pengurusan hutan mulai diintensifkan berdasarkan undang-undang tersebut dan disesuaikan dengan tingkat perkembangan ekonomi kehutanan modern seperti yang dikenal di Eropa. Untuk meningkatkan kepengurusan hutan ke arah tujuan yang komersial maka pada tahun 1929 dibentuklah JATI BEDRIJF. Pada tahun 1936 JATI BEDRIJF diganti menjadi bentuk JAWATAN (DIENTS) dan bentuk ini berlaku sampai dengan berakhirnya masa kolonial Belanda.

3. Masa pendudukan Jepang (tahun 1942-tahun 1945)

Pada masa ini nama BOSCHWEZEN diganti dengan nama RINGYO TYUO ZUMUSJO. Perubahan nama ini hanya mengahkibatkan perubahan pada susunan organisasinya. Selama masa ini hutan jati mengalami kemunduran potensi yang

disebabkan oleh penebangan yang terus menerus dan melampaui daya terbang serta gagalnya penanaman hutan jati kembali.

4. Masa kemerdekaan (sesudah tahun 1945).

Dengan diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia maka RINGYO TYUO ZUMUSJO diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan dijadikan JAWATAN KEHUTANAN. Jawatan kehutanan ini ditempatkan di bawah Kementrian Kemakmuran yang akhirnya menjadi Kementrian Pertanian.

Sehubungan dengan usaha ke arah pemberian otonomi yang seluas-luasnya dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dimana menyangkut pula pengurusan hutan dan kehutanan maka dikeluarkan PP No. 64 / 1967.

Untuk mensukseskan pembangunan dalam rangka mencari dan meningkatkan sumber penghasilan ataupun sumber biaya bagi pembangunan proyek-proyek maka PP No. 19/1960 disamping PP No 64 / 1967 dijadikan landasan kerja di bidang kehutanan.

Dalam PP No. 1 / 1969 pemerintah telah menetapkan tiga bentuk pokok usaha negara, yaitu :

1. Perusahaan Jawatan (Perjan).
2. Perusahaan Umum (Perum).
3. Perusahaan Perseroan (Persero).

Berdasarkan PP No. 15 / 1972 dan PP No. 2 / 1978 didirikanlah Perum Perhutani yang berkantor pusat di Jakarta dengan unit wilayah kerjanya, yaitu :

- Unit I : Perum Perhutani di Jawa Tengah.
 Unit II : Perum Perhutani di Jawa Timur.
 Unit III : Perum Perhutani di Jawa Barat.

PP No 15/1972 dan PP No 2/1978 sekarang sudah tidak berlaku lagi dan telah dirubah dengan PP No. 36/ 1986.

4.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan merupakan tempat dimana perusahaan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Pada permulaan didirikannya suatu perusahaan pemilihan lokasi perusahaan adalah sangat penting, harus dilakukan secara teliti dan disertai dengan perhitungan yang cukup matang karena hal ini turut menunjang kelancaran dan perkembangan perusahaan. Cara yang dapat dilakukan antara lain dengan memperhatikan aspek ekonomi, rencana masa depan seperti perluasan bangunan, pemilihan daerah pemasaran dan lain-lain.

Disamping itu masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain adalah faktor sarana air, listrik, telepon, transportasi dan sebagainya.

Demikian pula dengan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah yang terletak di jalan Pahlawan no. 15-17 Semarang, pemilihan lokasi perusahaan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

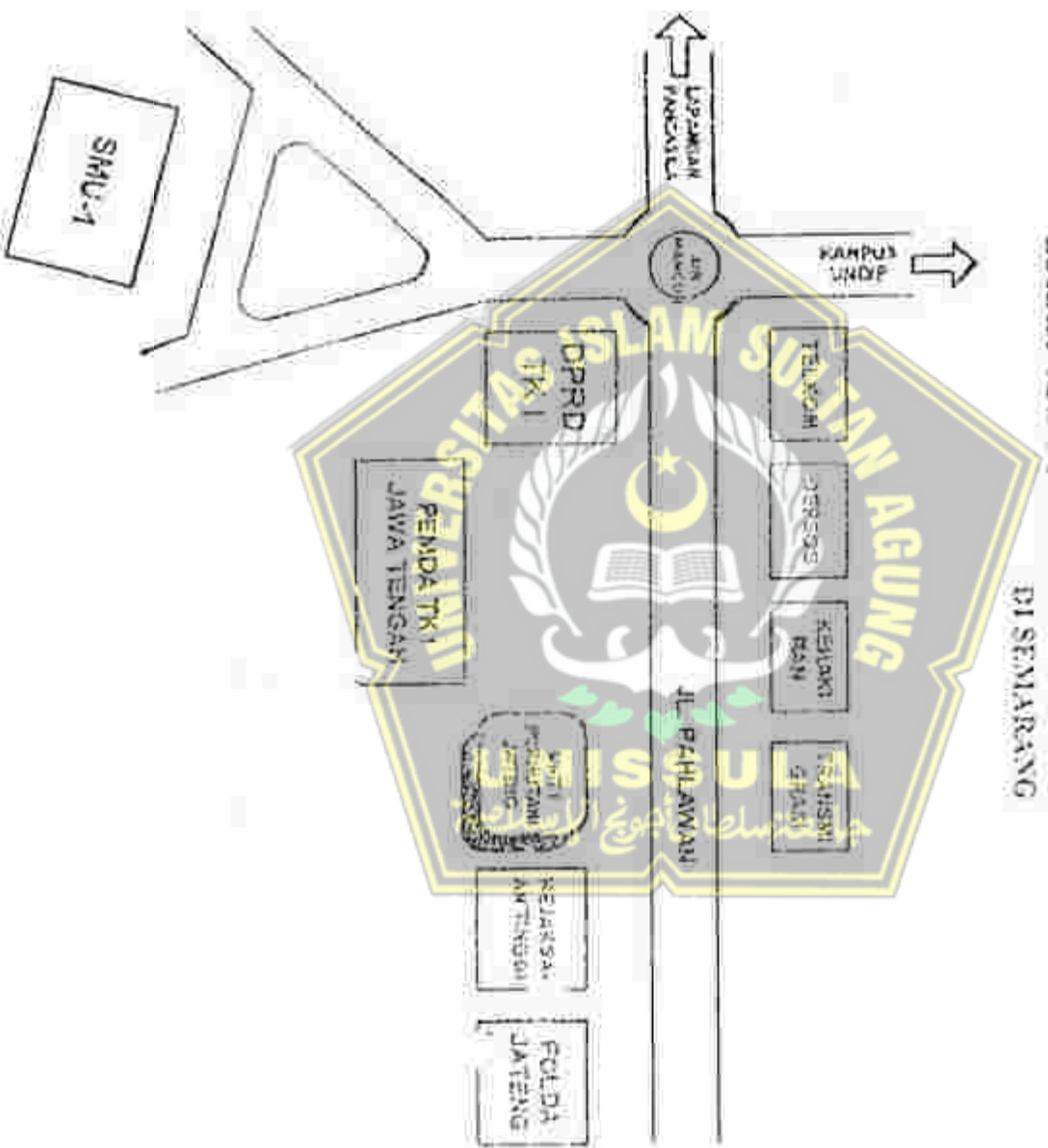
1. Lokasi perusahaan yang strategis di jalan Pahlawan tepat ditengah - tengah kota Semarang sehingga akan memudahkan komunikasi antara kantor cabang (KPH) maupun pelanggan.
2. Lokasi perusahaan yang mudah dan dapat dijangkau oleh sarana transportasi sehingga kegiatan pemasaran dapat berjalan dengan lancar.

Adapun secara skematis, lokasi Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah di Semarang dapat dilihat pada denah berikut ini (Gambar 4.1).



Gambar 4.1.

LOKASI KANTOR PERUMPERHUTANI ENTI JAWA TENGAH
DI SEMARANG



4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan dasar dalam melakukan setiap tindakan yang berhubungan dengan kekuasaan, tugas dan tanggung jawab, dimana terdapat pola hubungan kerja dan lalu lintas wewenang serta tanggung jawab mulai dari pimpinan sampai satuan-satuan dibawahnya.

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan jelas diantara pejabat maupun bidang kerja satu sama lain sehingga jelas kedudukan, wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam suatu kebulatan yang teratur (The Liang Gie, 1992:95).

Dari pengertian diatas, jelaslah bahwa pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab kepada bawahan merupakan hal yang sangat penting sehingga dalam suatu perusahaan perlu adanya struktur organisasi yang tepat sesuai dengan perusahaan yang bersangkutan. Dengan adanya struktur organisasi maka garis-garis wewenang dan tanggung jawab dapat terlihat jelas, sehingga tidak terjadi adanya overlap untuk masing-masing bagian atau fungsi. Selain itu juga memungkinkan adanya koordinasi usaha diantara semua satuan, fungsi dan jenjang untuk mengambil segala tindakan yang dapat mencapai tujuan umum perusahaan, dan memungkinkan adanya penyesuaian untuk memenuhi perubahan-perubahan lingkungan dimana perusahaan beroperasi.

Suatu struktur organisasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Disini akan tampak suatu keadaan yang menyenangkan dalam mengadakan kerjasama tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai bersama.

Menurut hubungan kerja tersebut struktur organisasi dapat dibedakan menjadi empat bentuk, yaitu :

1. Organisasi garis

Dalam organisasi garis ini garis kepemimpinan mengalir dari pimpinan kepada bawahannya begitu seterusnya sampai kepada pekerja dalam lapangan masing-masing.

2. Organisasi fungsional

Dalam organisasi fungsional di pimpinan berwenang atau berhak memberikan perintah kepada semua bawahan yang setingkat lebih rendah darinya sesuai dengan fungsinya. Dalam melaksanakan tugas tidak banyak memerlukan koordinasi terutama pada tingkat pelaksanaan bawahan karena bidang tugasnya sudah jelas dan tegas.

3. Organisasi garis dan staf

Dalam organisasi garis dan staf ini pada umumnya dianut oleh suatu organisasi yang besar, daerah kerjanya luas, mempunyai bidang tugas yang beranekaragam serta rumit, jumlah karyawannya banyak dan terdapat satu atau lebih tenaga staf.

Staf adalah orang yang ahli dalam bidang tertentu yang tugasnya memberikan saran sesuai bidangnya kepada pimpinan yang bersangkutan.

4. Organisasi staf dan fungsional

Dalam organisasi staf dan fungsional ini merupakan kombinasi dari bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi garis dan staf.

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa struktur organisasi yang digunakan oleh Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah adalah bentuk organisasi garis dan staf dimana jumlah karyawannya cukup banyak dan memiliki satu atau lebih tenaga staf serta adanya kesatuan pimpinan yang dipegang oleh Kepala Unit dimana Wakil Kepala Unit, Kepala Biro dan Kepala Seksi bertanggungjawab penuh kepada Kepala Unit Perum Perhutani.

Secara lebih lengkap, bagan struktur organisasi Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah di Semarang dapat dilihat pada Gambar 4.2. yang berdasarkan pada Surat Keputusan Direksi Perum Perhutani tanggal 10 September 1993 No. 0935 / KPTS / 1995.

STRUKTUR ORGANISASI PERUTANI ENTITAS JAWA TENGAH

Gambar 4.2.



Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipimpin oleh suatu Pimpinan Unit yang terdiri dari Kepala unit dan seorang Wakil Kepala Unit.

Tugas, wewenang dan tanggung jawab dari Pimpinan Unit adalah sebagai berikut :

1. Kepala Unit

- Melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Direksi.
- Memimpin dan mengurus Unit Perum Perhutani yang ditugaskan oleh Direksi.
- Menentukan cara-cara pelaksanaan kebijaksanaan Direksi Perum Perhutani guna mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Direktur Utama.

2. Wakil Kepala Unit

- Membantu Kepala Unit dalam melaksanakan tugas memimpin dan mengurus Kantor Unit.
- Mengkoordinasi, membina dan mengawasi bidang-bidang pembinaan hutan, produksi, industri, keamanan, hukum, perlengkapan dan perkantoran.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Unit.

Adapun susunan Unit Perum Perhutani terdiri dari :

1. Kantor Unit,
2. Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH)
3. Kesatuan Industri Pengolahan Kayu Jati (KIPKJ)
4. Kantor Pelaksana Ekspor (KPE)

5. Kesatuan Pengusahaan Sutera Alam (KPSA).

Sedangkan susunan, tugas, wewenang dan tanggung jawab dari Kantor Unit itu sendiri terdiri dari :

1. Biro Perencanaan

Kepala Biro Perencanaan membawahi :

- Kepala Seksi Perencanaan Umum.
- Kepala Seksi Pengukuran dan Perpetaan.
- Kepala Seksi Perencanaan Prasarana.
- Kepala Seksi Perencanaan Hutan Daerah.

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah :

- a. Memimpin, mengurus dan mengendalikan kegiatan Biro Perencanaan yang meliputi pengukuran, penataan hutan, pembukaan wilayah, pengukuran perpetaan, perencanaan dan pengembangan.
- b. Memeriksa dan menilai rencana pengolahan kelestarian hutan, rencana kerja tahunan yang disusun oleh Kepala Seksi Perencanaan Hutan Daerah.
- c. Memeriksa dan menilai Rencana Kerja Tahunan Perusahaan (RKTP) yang disusun dan diajukan oleh Kesatuan Pemangkuan Hutan.
- d. Menyusun RKTP Unit.

2. Biro Pembinaan Hutan

Kepala Biro Pembinaan Hutan membawahi :

- Kepala Seksi Reboisasi dan Rehabilitasi Hutan

- Kepala Seksi Pembinaan Hutan
- Kepala Seksi Pembinaan Lingkungan

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Memimpin, mengurus dan mengendalikan kegiatan Biro Pembinaan Hutan yang meliputi reboisasi, rehabilitasi hutan dan pemeliharaan hutan.
- b. Menyusun rencana kerja dan kebutuhan sarana dan prasarana teknis.
- c. Rehabilitasi dan pemeliharaan hutan fisik di lapangan.
- d. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Unit.

3. Biro Produksi

Kepala Biro Produksi membawahi :

- Kepala Seksi Eksploitasi Kayu
- Kepala Seksi Eksploitasi Non Kayu
- Kepala Seksi Usaha Lain

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah :

- a. Memimpin, mengurus dan mengendalikan kegiatan Biro Produksi yang meliputi kegiatan eksploitasi hutan dan usaha-usaha lain.
- b. Menyusun rencana kerja dan kebutuhan sarana, prasarana teknis bidang produksi.
- c. Memberikan bimbingan teknis dan pengawasan pelaksanaan petunjuk kerja bidang produksi kepada administrator Perhutani / KKPH
- d. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Unit

4. Biro Industri

Kepala Biro Industri membawahi :

- Kepala Seksi Industri Kayu
- Kepala Seksi Industri Non Kayu
- Kepala Seksi Instalasi Industri
- Kepala Kesatuan Industri Pengolahan Kayu
- Kepala Kesatuan Pengusahaan Sutera Alam
- Kegiatan Industri Kayu dan Non Kayu Lainnya

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah :

- a. Membantu Kepala Unit dalam bidang Industri
- b. Memimpin, mengurus dan mengendalikan kegiatan biro industri yang meliputi hasil hutan kayu dan non kayu dalam usaha memperoleh nilai tambah yang optimal
- c. Menyusun rencana dan prasarana yang diperlukan
- d. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Unit

5. Biro Pemasaran

Kepala Biro Pemasaran membawahi :

- Kepala Seksi Penjualan
- Kepala Seksi Pengujian
- Kepala Seksi Analisa Pasar

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah :

- a. Membantu Kepala Unit dalam bidang pemasaran.
- b. Memimpin, mengurus dan mengendalikan kegiatan biro pemasaran yang meliputi penjualan, pengujian, dan analisa pasar bagi hasil hutan kayu dan non kayu.
- c. Memberikan masukan bagi pengembangan industri pengolahan hasil hutan dalam negeri.
- d. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Unit.

6. Biro Keuangan

Kepala Biro Keuangan membawahi

- Kepala Seksi Anggaran dan Pembelanjaan
- Kepala Seksi Data dan Informasi
- Kepala Seksi Akuntansi

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah

- a. Bertugas memimpin, mengurus dan mengendalikan biro keuangan yang meliputi menyusun konsep pedoman kerja, rencana operasional dan rencana anggaran belanja.
- b. Bertindak sebagai bendaharawan umum keuangan unit.
- c. Memberikan pertimbangan kepada Kepala Unit mengenai pinjaman, pengeluaran dan penerimaan perusahaan.

7. Biro Umum

Kepala Biro Umum membawahi

- Kepala Seksi Umum dan Perkantoran
- Kepala Seksi Personalia

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah

- Memimpin, mengatur dan mengendalikan kegiatan tata laksana umum kantor unit
- Bertanggung jawab terhadap penataan dan keamanan arsip
- Mengatur, membimbing, memberi petunjuk kerja dan melaksanakan pengawasan kepada administrasi

8. Biro Teknik dan Perlengkapan

Kepala Biro Teknik dan Perlengkapan membawahi :

- Kepala Seksi Bangun-Bangunan
- Kepala Seksi Instalasi
- Kepala Seksi Perlengkapan

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah :

- Bertugas dan memimpin, mengurus dan mengendalikan kegiatan biro teknik dan perlengkapan
- Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana
- Menyusun perangkatan, membuat analisa, evaluasi dan laporan

9. Biro Keamanan, Agraria dan Humas

Kepala Biro Kamagra dan Humas membawahi :

- Kepala Seksi Keamanan

- Kepala Seksi Hukum dan Agraria.
- Kepala Seksi Humas.

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah :

- a. Membantu Kepala Unit dalam bidang hukum keamanan, keagrariaan dan kehumasan.
- b. Memimpin, mengurus dan mengendalikan kegiatan biro keamanan dan agraria dalam usaha pengamanan hutan dan urusan agraria, hukum dan kehumasan.
- c. Mengatur, membimbing, mengkoordinasi dan mengawasi tugas seksi-seksi pada biro keamanan dan agraria

10. Biro Pengawasan

Kepala Biro Pengawasan membawahi

- Kepala Seksi Pengawasan Wilayah Barat
- Kepala Seksi Pengawasan Wilayah Timur
- Adm. Perhutani/KPH, KPE, IPKJ Cepu, KPSA Soppeng, SPHKm-NTB

Sedangkan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, adalah :

- a. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan atas pelaksanaan pengelolaan perusahaan,
- b. Menyampaikan laporan pemeriksaan dan penilaian serta saran-saran kepada Kepala Unit.
- c. Melaksanakan evaluasi terhadap pengeluaran, penghasilan, aktivitas perusahaan

4.4. Kepegawaian

Penggolongan kepegawaian dalam Perum Perhutani dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri yang diperbantukan, yaitu yang sudah diangkat sebagai pegawai sebelum berdirinya Perum Perhutani (perusahaan).
2. Pegawai Perum Perhutani (perusahaan), yaitu pegawai Perum Perhutani yang diangkat sesudah Perum Perhutani berdiri.

Selain ada dua jenis yang tersebut diatas juga ada beberapa pekerja, yaitu :

1. Pekerja harian tetap
2. Pekerja lepas
3. Pekerja borongan

Untuk pekerja dalam pengangkatan tenaga kerja Perum Perhutani meninjau pegawainya dari tiga faktor, yaitu :

1. Kecepatan tenaga kerja.
2. Kearsipan.
3. Farmasi mengijinkan.

Tugas dari seksi kepegawaian adalah :

1. Menerima pegawai baru.
2. Membuat suatu perjanjian dengan pegawai baru.
3. Mengangkat pegawai baru.
4. Memberi kursus.

5. Membuat laporan kecelakaan.

6. Meningkatkan gaji pegawai.

4.5. Kesejahteraan Pegawai

Dalam keputusan direktur Perum Perhutani No. 21 / KPTS / Dir / 1986 telah ditetapkan suatu peraturan pemberian dana sosial, penggantian pengobatan di rumah sakit bagi karyawan/ pegawai (pegawai harian tetap).

1. Golongan I	sebesar	Rp 10.500,00
2. Golongan II	sebesar	Rp 16.000,00
3. Golongan III	sebesar	Rp 22.500,00
4. Golongan IV	sebesar	Rp 26.000,00
5. Pegawai harian tetap		Rp 6.500,00

Sedangkan untuk peraturan di rumah sakit diberikan penggolongan menurut kelas, yaitu :

1. Golongan I dan PHT ditempatkan di kelas 3.
2. Golongan II ditempatkan di kelas 2.
3. Golongan III ditempatkan di kelas 1.

Selain itu pegawai negeri jika meninggal dunia akan mendapatkan jaminan sosial berupa tunjangan yang besarnya satu setengah bulan dan dana pensiun janda atau duda pegawai negeri Perum Perhutani.

Selain gaji pokok, juga menerima tunjangan :

1. Istri 5% kali gaji pokok
2. Anak 2% kali gaji pokok
3. Variabel 20% kali gaji pokok
4. Jabatan 20% kali gaji pokok

Tunjangan tambahan berupa

1. Golongan I dan PHT sebesar 60 % kali gaji pokok
2. Golongan II sebesar 60 % kali gaji pokok
3. Golongan III dan IV sebesar 40% kali gaji pokok

Selain dari tunjangan diatas ada lagi tunjangan yang lain, yaitu

1. Pegawai : gula 1 Kg, beras 15 Kg
2. Istri : gula 1 Kg, beras 15 Kg
3. Anak : gula 1 Kg, beras 10 Kg
4. PHT : gula 1 Kg, beras 5 Kg

Tunjangan representatif :

1. Ka meja sebesar Rp 20.000,00
2. Ka subsi sebesar Rp 30.000,00
3. Kara sebesar Rp 90.000,00
4. Ajun sebesar Rp 50.000,00
5. Staf ahli Rp 10.000,00

4.6. Bidang Usaha

Perum Perhutani adalah Perusahaan Umum Kehutanan Negara dan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berada dibawah naungan Departemen Kehutanan dan Perkebunan yang mengemban tugas mengelola, memanfaatkan serta menjaga hutan sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah guna meningkatkan pendapatan negara serta memberikan pelayanan kepada masyarakat Indonesia.

Dalam pengelolaannya Perum Perhutani harus memperhatikan prinsip ekonomi, kelestarian dan terjaganya kekayaan negara yang diatur dalam PP No. 36 / 1986 pasal 7 yang isinya :

1. Pengusahaan hutan meliputi kegiatan penanaman, pemeliharaan, pemungutan hasil hutan, pengelolaan dan pemasaran
2. Usaha -usaha lainnya yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan harus dengan persetujuan Menteri Kehutanan

Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah telah menghasilkan berbagai macam produk yang kesemuanya merupakan hasil hutan baik kayu maupun non kayu. Produk tersebut dihasilkan untuk memenuhi pasaran dalam negeri dan luar negeri (ekspor).

Adapun produk yang dihasilkan sebagai hasil eksploitasi hutan adalah sebagai berikut :

1. Eksploitasi kayu, yang terdiri dari :

- Kayujati
- Kayu rimba, yang meliputi pinus, mahoni, sonokeling, damar, sonobrit, sengon, rasamala, acacia

2. Eksploitasi non kayu, yang terdiri dari :

- Getah pinus
- Kayu putih
- Persuteraan alam
- Cengkeh
- Bambu
- Kopal
- Lak cabang
- Kopi
- Rotan
- Madu

3. Usaha lain, yang terdiri dari :

- Pelembahan
- Wana wisata

4.7. Kesejahteraan Karyawan Dalam Hal Pemberian Jaminan Hari Tua

Sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku tentang masalah kepegawaian, maka Perum Perhutani memberikan apa yang menjadi hak para karyawannya yaitu salah satunya yang berupa pemberian jaminan hari tua kepada karyawan yang telah memasuki masa pensiun sebagai balas jasa atas pengabdianya selama bekerja pada Perum Perhutani.

Semua karyawan Perum Perhutani pada dasarnya akan mendapatkan hak pensiun dari DP PHT (Dana Pensiun Perum Perhutani) dan untuk Pegawai Negeri Sipil selain akan mendapatkan pensiun yang dibayarkan oleh PT. TASPEN (Persero) juga mendapatkan pensiun dari DP PHT (Dana Pensiun Perum Perhutani) atau dari PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha. Jadi pada Perum Perhutani terdapat dua program pensiun, yaitu :

1. PT. Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha (sejak tahun 1988)
2. DPPHT atau Dana Pensiun Perum Perhutani (sejak 1 Agustus 1997)

Sehingga disini dapat dikatakan macam-macam pensiun dari Dana Pensiun Perum Perhutani sama dengan dari PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha, yang mana terdiri dari :

a. Pensiun Normal (Pegawai)

Yang dimaksud dengan pensiun normal adalah karyawan yang diberhentikan dengan hormat, dengan memiliki hak pensiun dan masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 3 tahun serta telah mencapai usia 55 tahun

b. Pensiun Janda atau Duda

Yang dimaksud dengan janda atau duda pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah adalah :

Janda adalah istri sah dari karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah menurut hukum dari penerimaan pensiun karyawan yang meninggal dunia.

Duda adalah suami sah dari karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah menurut hukum dari penerimaan pensiun karyawan yang meninggal dunia.

c. Pensiun Anak Yatim atau Piatu dan Yatim Piatu

Yang dimaksud anak yatim atau piatu pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah adalah anak kandung yang sah atau anak yang disahkan dari karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah.

d. Pensiun Ahli Waris,

Adalah bila karyawan meninggal dunia dan tidak meninggalkan istri atau suami maupun anak, maka pensiun akan diberikan kepada orang tua kandung karyawan.

Sedangkan macam-macam pensiun untuk pegawai negeri sipil yang berasal dari PT. TASPEN adalah :

1. Pensiun Sendiri.

2. Pensiun Janda atau Duda.

3. Pensiun Anak (Yatim atau Piatu atau Yatim Piatu)

4. Pensiun Orang Tua.

Sedangkan pemberian pensiun pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah didasarkan pada usia karyawan dan masa kerjanya, yaitu :

1. Pensiun Pegawai

Besarnya pensiun pegawai adalah 2 % untuk setiap masuknya, dengan maksimal sebesar 60 % dari dasar perhitungan pensiun.

2. Pensiun Janda atau Duda.

Besarnya pensiun janda atau duda adalah 50 % dari pensiun hari tua.

3. Pensiun Yatim atau Piatu dan Yatim Piatu

Besarnya pensiun yatim atau piatu adalah $13 \frac{1}{2}$ % dari pensiunan janda atau duda untuk setiap anak dengan maksimal 3 anak yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, yaitu :

- a. Belum mencapai usia 21 tahun.
- b. Tidak memperoleh penghasilan sendiri.
- c. Belum menikah atau belum pernah menikah.



BAB V

ANALISIS DATA

5.1. Penyajian Data

5.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	15 orang	50 %
Perempuan	15 orang	50 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber : Perum Perhutani Semarang

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang diambil untuk sampel penelitian adalah sebanyak 30 karyawan dari 50 karyawan Biro Umum Perum Perhutani. Adapun sampel yang akan dianalisis terdiri dari 15 orang laki-laki atau 50% responden laki-laki dan 15 orang perempuan atau 50% responden perempuan.

5.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.2,
Identitas Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan			
	SLTA	Persentase	DIPLOMA III	Persentase
Laki-laki	11 orang	36,7%	4 orang	13,3%
Perempuan	12 orang	40 %	3 orang	10 %
Jumlah	23 orang	76,7%	7 orang	23,3 %

Sumber : Perum Perhutani Semarang

Dari tabel 5.2 tersebut di atas menunjukkan jumlah karyawan yang berpendidikan SLTA sebanyak 23 orang responden atau 76.7% yang terdiri dari 11 orang responden laki-laki atau 36.7% dan 12 orang responden perempuan atau 40%. Sedangkan untuk pendidikan Diploma III sebanyak 7 orang responden yang terdiri dari 4 orang responden laki-laki atau 13,3% dan 3 orang responden perempuan atau 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan karyawan untuk Biro Umum rata-rata adalah berpendidikan minimal SLTA, karena pada bagian ini melakukan kegiatan-kegiatan administratif, maka dengan berpendidikan minimal SLTA bisa menyelesaikan tugas-tugas kantor.