

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Perusahaan

Pusat Pengembangan Hutan, Pusat Jati di Cepu, Jawa Tengah dibangun atas dasar keputusan Direksi nomor 3090/Kpts./Dir/1997 tanggal 29 September 1997. Pada awal diresmikannya yaitu pada tanggal 5 Februari 1998 dinamakan Pusat Jati (*Teak Centre*) bertujuan untuk pengelolaan tanaman jati. Kemudian dalam perkembangannya pada tahun 1999 diubah namanya menjadi Pusat Pengembangan Hutan yang kegiatannya tidak hanya pengelolaan jati tetapi juga tanaman lainnya. Pada tahun 2000 diubah lagi menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Hutan yang mana tugasnya ditambah dengan pengelolaan lingkungan. Pada tahun 2005 diubah namanya menjadi Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani sampai dengan saat ini.

Pembangunan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu dimaksudkan untuk menyiapkan wadah melakukan aplikasi hasil-hasil penelitian dalam mengelola hutan di wilayah kerja Perum Perhutani. Pusat Penelitian Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu diharapkan mampu meningkatkan daya saing produk-produk andalan Perum Perhutani melalui pengembangan teknologi yang telah diketahui sebelumnya atau ditemui dalam proses kegiatannya.

##### 2. Tujuan dan Sasaran Pembangunan Puslitbang Perum Perhutani

Pembangunan Puslitbang Perum Perhutani bertujuan untuk :

- a. Melakukan kegiatan pemuliaan pohon dan uji silvikultur, agar dalam waktu singkat dicapai peningkatan produktivitas dan kualitas produk.
- b. Melakukan koordinasi kegiatan penelitian dan pengembangan melalui kerjasama penelitian dengan lembaga-lembaga Perguruan Tinggi/lembaga pendidikan, baik didalam maupun diluar negeri.
- c. Sebagai pusat informasi tentang pengelolaan hutan di wilayah kerja Perum Perhutani.

Selain tujuan, adapun untuk sasaran program kerja Pusat Penelitian Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu adalah mendapat bibit/benih dan pohon jati unggul dengan dua pendekatan konvensional. Pendekatan konvensional yang pertama yaitu pemuliaan pohon berdasarkan penampakan fisik pohon (Fenotipe). Kedua yaitu pemuliaan pohon jati berdasarkan sifat *genotype* serta dengan melakukan uji silvikultur (Bioteknologi). Sehingga pengembangan hutan dengan maksud meningkatkan produktivitas sumber daya hutan melalui cara tersebut ditujukan untuk mendapatkan benih dan bibit yang telah teruji keunggulan genetiknya.

### **3. Lokasi Puslitbang Perum Perhutani**

Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu berlokasi di Jalan Wonosari Batokan Tromol Pos 6 Cepu, Jawa Tengah. Terletak di jalan utama penghubung Kecamatan Cepu, Kabupaten Blora dengan Kecamatan Kasiman Kabupaten Bojonegoro.

### **4. Kegiatan Puslitbang Perum Perhutani**

Dalam rangka melaksanakan tujuan dan sasaran, Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melakukan kegiatan sebagai

berikut:

a. Pemuliaan Pohon

Kegiatan pemuliaan pohon yang dilakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani yaitu:

1) Pencarian dan Penunjukan Pohon Plus Jati

Pohon Plus Jati merupakan materi genetic, yang mempunyai fenotipe terbaik dalam suatu tegakan dibandingkan dengan pohon di sekitarnya dan memenuhi kriteria penilaian sebagai Pohon Plus. Pohon Plus dapat dipilih dari hutan alam atau dari hutan tanaman.

2) Pembangunan Bank Klon

Bank Klon adalah areal tanaman yang berasal dari pembiakan vegetatif pohon-pohon dengan maksud untuk menyimpan sifat genetic yang dimiliki masing-masing Pohon Plus. Bank Klon Jati di wilayah Perum Perhutani seluas 23,4 Ha menyimpan 124 Klon Pohon Plus yang terletak di wilayah-wilayah KPH Cepu, KPH Randublatung, KPH Bojonegoro, KPH Parengan dan KPH Saradan.

b. Uji Silvikultur

Kegiatan Uji Silvikultur merupakan kegiatan rekayasa lingkungan untuk memperoleh teknik silvikultur guna mengoptimalkan pertumbuhan bibit unggul. Lingkungan tempat tumbuh pohon dapat dimanipulasi melalui tindakan-tindakan silvikultur intensif, sehingga pohon dapat tumbuh optimal dengan segala aspek kualitas dan kuantitasnya

c. Perbenihan

Kegiatan perbenihan ditujukan untuk menghasilkan benih yang unggul

berkualitas melalui pengujian-pengujian yang berstandar dan terpercaya. Kegiatan perbenihan yang dilakukan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani yaitu:

1) Pembangunan Kebun Benih Klonal (KBK)

Kebun Benih Klonal adalah kebun benih yang dibangun melalui pembiakan vegetatif Pohon Plus dengan maksud untuk menghasilkan benih yang terjamin kualitasnya. Kebun Benih Klonal di Perhutani seluas 1.200 Ha yang terletak di KPH Cepu, KPH Randublatung, dan KPH Padangan.

2) Pembangunan Kebun Benih Semai (KBS)

Kebun Benih Semai dibangun dengan tujuan khusus agar dapat menghasilkan benih genetik yang unggul. Terdiri dari pohon-pohon yang bergenetik superior yang letaknya terisolir dari tegakan jenis yang sama atau jenis yang dapat bersilang untuk menghindari adanya penyerbukan dari luar kebun benih. Kebun Benih Semai yang dikelola oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu berlokasi di Cijambu KPH Sumedang, Baturaden KPH Banyumas Timur, dan Sempolan KPH Jember.

d. Persemaian

Persemaian Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu bertujuan untuk melakukan pembibitan cara vegetatif (stek pucuk) yang diperoleh dari kebun pangkas.

e. Pengembangan Bioteknologi

Kegiatan Bioteknologi merupakan kegiatan penelitian genetikan dan

jaringan untuk mengetahui dan menganalisis keragaman genetik.

#### **5. Ketenagakerjaan Puslitbang Perum Perhutani**

Jumlah karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu berjumlah 172 orang. Dalam Puslitbang Perum Perhutani terdapat dua status karyawan yaitu Karyawan Perhutani dan Karyawan Pelaksana. Karyawan Perhutani berjumlah 104 dan jumlah Karyawan Pelaksana berjumlah 68. Dalam pelaksanaan promosi, Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melakukan promosi jika terdapat kekosongan jabatan. Selain itu terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan dari Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu dalam mempromosikan karyawannya, yaitu:

- a. Masa Kerja
- b. Golongan/Pangkat
- c. Prestasi Kerja
- d. Pendidikan/Kursus

#### **6. Struktur Organisasi**

Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab kepada Direksi Perum Perhutani, yaitu Direktur Perencanaan dan Pengelolaan Hutan. Untuk menjalankan kegiatan pokok, Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu dibantu oleh dua Wakil Kepala, yaitu Wakil Kepala Bidang Penelitian dan Wakil Kepala Bidang Pengembangan dan satu Kepala Seksi Perencanaan dan Tata Usaha.



Dalam bidang penelitian, untuk Wakil Bidang Penelitian dibantu oleh Kelompok Peneliti yang terdiri dari Kelompok Peneliti Pemuliaan Pohon, Kelompok Peneliti Silvikultur, dan Kelompok Peneliti Manajemen dan Lingkungan, yang mana dibawahnya ada para peneliti. Sedangkan untuk Wakil Bidang Pengembangan dibantu oleh Kepala Seksi yaitu Seksi Pembenihan dan Seksi Pengembangan Hasil Hutan, dan masing-masing Kepala Seksi dibantu oleh Kepala Sub Seksi dan Kepala Regu. Untuk Kepala Seksi Perencanaan dan Tata Usaha dibantu oleh Kepala Subseksi dan Kepala Regu/Kepala Urusan

## **7. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**

### **1) Kepala Puslitbang**

- a) Membantu Direktur Perencanaan & Pengelolaan SDH dalam mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi dan tugas bidang kegiatan penelitian dan pengembangan hasil penelitian.
- b) Menyelenggarakan pengelolaan program penelitian SDH dalam rangka peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
- c) Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengembangan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK).
- d) Menyusun program penelitian dan pengembangan hasil penelitian berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
- e) Menyelenggarakan program kerjasama dan membangun jaringan dengan lembaga dan atau perorangan yang kompeten, dari dalam

negeri maupun dari luar negeri, dalam rangka alih-teknologi dan atau alih-pengetahuan di bidang kehutanan.

- f) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas staf di lingkungan unit kerjanya.
  - g) Melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di lingkungan unit kerjanya.
  - h) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Puslitbang SDH.
  - i) Menyusun Laporan kegiatan Puslitbang SDH.
  - j) Menciptakan dan menjaga iklim hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.
  - k) Memastikan bahwa administrasi setiap proses dan kegiatan sesuai prosedur.
  - l) Menggunakan dan memelihara sistem, *database* serta jaringan teknologi informasi.
  - m) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dari pimpinan.
- 2) Wakil Ketua Bidang Penelitian
- a) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan SDM di lingkup puslitbang di Bidang Penelitian.
  - b) Melaksanakan kegiatan penelitian dengan pihak lain.
  - c) Menginventarisasi permasalahan-permasalahan di Unit/KPH untuk bahan kajian penelitian dalam rangka mencari solusi.
  - d) Mengkaji dan mengkoordinasi rencana dan strategi penelitian dalam bidang Kelola SDH, Kelola Prodisar, Kelola Lingkungan, Kelola Bisnis dan Kelola Keuangan.

- e) Memantau dan mengevaluasi penelitian dan kelola keuangan.
  - f) Melaporkan pelaksanaan kegiatan penelitian secara reguler kepada Kapuslitbang.
  - g) Menganalisis hasil-hasil penelitian untuk dapat dikembangkan dan diaplikasikan di lapangan (KPH).
  - h) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan.
- 3) Wakil Ketua Bidang Pengembangan
- a) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan SDM di lingkup Puslitbang bidang pengembangan.
  - b) Melaksanakan kegiatan pengembangan dengan pihak lain.
  - c) Menginventarisasi permasalahan-permasalahan di Unit/KPH untuk pengembangan dalam rangka mencari solusi.
  - d) Mengkaji dan mengkoordinasi rencana dan strategi pengembangan dalam bidang Kelola SDH, Kelola Prodisar, Kelola Lingkungan, Kelola Bisnis dan Kelola Keuangan.
  - e) Memantau dan mengevaluasi kegiatan pengembangan serta kegiatan kelola bisnis
  - f) Melaporkan pelaksanaan kegiatan pengembangan secara reguler kepada Kapuslitbang.
  - g) Menganalisis hasil-hasil penelitian untuk dapat dikembangkan dan diaplikasikan di lapangan (KPH).
  - h) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan.
- 4) Ketua Kelompok Peneliti Pemuliaan Pohon

- a) Membantu Wakapus bidang Penelitian dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati, non jati dan bioteknologi.
- b) Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati, non jati dan bioteknologi.
- c) Mengelola plot-plot penelitian pemuliaan pohon konvensional jati, non jati dan bioteknologi.
- d) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas kepada peneliti-peneliti pemuliaan pohon konvensional jati, non jati dan bioteknologi
- e) Menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang pemuliaan pohon konvensional jati, non jati dan bioteknologi.
- f) Menyusun laporan kegiatan penelitian pemuliaan pohon konvensional jati, non jati dan bioteknologi.
- g) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian pemuliaan pohon konvensional jati, non jati dan bioteknologi.
- h) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

5) Peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Jati (IIIB)

- a) Membantu Ketua Kelti Pemuliaan pohon dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
- b) Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.

- c) Mengelola plot-plot penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
  - d) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas kepada peneliti-peneliti pemuliaan pohon konvensional jati.
  - e) Menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang pemuliaan pohon konvensional jati.
  - f) Menyusun proposal, laporan, RKAP dan RO kegiatan penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
  - g) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
  - h) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan
- 6) Peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Jati (IV)
- h) Membantu Peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Jati (IIIB) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
  - i) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian Pemuliaan Pohon Konvensional Jati.
  - j) Membantu pembagian tugas kepada peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Jati (V) dan staf pelaksana peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Jati.
  - k) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang Pemuliaan Pohon Konvensional Jati.
  - l) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian Pemuliaan Pohon Konvensional Jati.
  - m) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan.

#### 7) Peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Jati (V)

- a) Membantu Peneliti pemuliaan pohon konvensional jati (IV) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
- b) Membantu dalam pelaksanaan pengelolaan plot-plot penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
- c) Membantu pembagian tugas kepada staf pelaksana peneliti pemuliaan pohon konvensional jati.
- d) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, pelaksanaan dan perlengkapan bidang pemuliaan pohon konvensional jati.
- e) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
- f) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

#### 8) Peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Non Jati (IV)

- a) Membantu terselenggaranya kepengurusan penelitian Pemuliaan Pohon Konvensional Non Jati, meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
- b) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian Pemuliaan Pohon Konvensional Non Jati.
- c) Membantu pembagian tugas kepada peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Non Jati (V) dan staf pelaksana peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Non Jati.

- d) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang Pemuliaan Pohon Konvensional Non Jati.
  - e) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian Pemuliaan Pohon Konvensional Non Jati.
  - f) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan.
- 9) Peneliti Pemuliaan Pohon Konvensional Non Jati (V)
- a) Membantu Peneliti pemuliaan pohon konvensional non jati (IV) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional non jati.
  - b) Membantu dan melaksanakan dalam pengelolaan plot-plot penelitian pemuliaan pohon konvensional non jati.
  - c) Membantu pembagian tugas kepada staf pelaksana peneliti pemuliaan pohon konvensional non jati.
  - d) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, pelaksanaan dan perlengkapan penelitian pemuliaan pohon konvensional non jati.
  - e) Membantu memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian pemuliaan pohon konvensional non jati.
  - f) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan.
- 10) Peneliti Pemuliaan Pohon Bioteknologi (IIIB)
- a) Membantu Ketua Kelti Pemuliaan pohon dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi.

- b) Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi.
- c) Mengelola plot-plot penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi.
- d) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas kepada peneliti-peneliti pemuliaan pohon Bioteknologi.
- e) Menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang pemuliaan pohon Bioteknologi.
- f) Menyusun laporan kegiatan penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi.
- g) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi.
- h) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan.

#### 11) Peneliti Pemuliaan Pohon Bioteknologi Genmol (IV)

- a) Membantu Peneliti pemuliaan pohon Bioteknologi (IIIB) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi Genmol.
- b) Membantu penyelenggaraan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi Genmol.
- c) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi Genmol.
- d) Membantu pembagian tugas kepada staf pelaksana peneliti pemuliaan pohon Bioteknologi Genmol.
- e) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang pemuliaan pohon Bioteknologi Genmol.

- f) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian pemuliaan pohon Bioteknologi Genmol.
- g) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan.

#### 12) Peneliti Pemuliaan Pohon Bioteknologi Kuljar (IV)

- a) Membantu Peneliti Pemuliaan Pohon Bioteknologi (IIIB) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Pemuliaan Pohon Biotek Kuljar.
- b) Membantu penyelenggaraan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Pemuliaan Pohon Biotek Kuljar.
- c) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian Pemuliaan Pohon Biotek Kuljar.
- d) Membantu pembagian tugas kepada peneliti staf pelaksana peneliti Pemuliaan Pohon Biotek Kuljar.
- e) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang Pemuliaan Pohon Biotek Kuljar.
- f) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian Pemuliaan Pohon Biotek Kuljar.
- g) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

#### 13) Peneliti Pemuliaan Pohon Bioteknologi Selular (IV)

- a) Membantu Peneliti Pemuliaan Pohon Bioteknologi (IIIB) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Pemuliaan Pohon Biotek Biosel.

- b) Membantu penyelenggaraan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Pemuliaan Pohon Biotek Biosel.
  - c) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian Pemuliaan Pohon Biotek Biosel.
  - d) Membantu pembagian tugas kepada peneliti staf pelaksana peneliti Pemuliaan Pohon Biotek Biosel.
  - e) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang Pemuliaan Pohon Biotek Biosel.
  - f) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian Pemuliaan Pohon Biotek Biosel.
  - g) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan
- 14) Ketua Kelompok Peneliti Silvikultur
- a) Membantu Wakapus bidang Penelitian dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Silvikultur, Hama dan Penyakit serta Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat.
  - b) Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Silvikultur, Hama dan Penyakit serta Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat.
  - c) Mengelola plot-plot penelitian Silvikultur, Hama dan Penyakit serta Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat.
  - d) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas kepada peneliti-peneliti Silvikultur, Hama dan Penyakit serta Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat.

- e) Menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang Silvikultur, Hama dan Penyakit serta Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat.
- g) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian Silvikultur, Hama dan Penyakit serta Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat.
- h) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

15) Peneliti Silvikultur (IIIB)

- a) Membantu Ketua Kelti Silvikultur dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian silvikultur jati dan non jati.
- b) Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian silvikultur jati dan non jati.
- c) Mengelola plot-plot penelitian silvikultur jati dan non jati.
- d) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas kepada peneliti-peneliti silvikultur non jati dan non jati.
- e) Menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang silvikultur jati dan non jati.
- f) Menyusun laporan kegiatan penelitian silvikultur jati dan non jati.
- g) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian silvikultur jati dan non jati.
- h) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

16) Peneliti Silvikultur Jati (V)

- a) Membantu Peneliti Silvikultur (IIIB) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Silvikultur jati.

- b) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian silvikultur jati.
- c) Membantu pembagian tugas kepada peneliti silvikultur jati (V) dan staf pelaksana peneliti silvikultur jati.
- d) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang silvikultur jati.
- e) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian silvikultur jati.
- f) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

#### 17) Peneliti Silvikultur Jati (V)

- a) Membantu Peneliti silvikultur jati (IV) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian silvikultur jati.
- b) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian silvikultur jati.
- c) Membantu pembagian tugas kepada staf pelaksana peneliti silvikultur jati.
- d) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, pelaksanaan dan perlengkapan penelitian silvikultur jati.
- e) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian silvikultur jati.
- f) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

#### 18) Peneliti Silvikultur Non Jati (IV)

- a) Membantu Peneliti Silvikultur jati (IIIB) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Silvikultur non jati.
- b) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian silvikultur non jati.

- c) Membantu pembagian tugas kepada peneliti silvikultur jati (V) dan staf pelaksana peneliti silvikultur non jati.
- d) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian silvikultur non jati.
- e) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

#### 19) Peneliti Silvikultur Non Jati (V)

- a) Membantu Peneliti silvikultur non jati (IV) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
- b) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian pemuliaan pohon konvensional non jati.
- c) Membantu pembagian tugas kepada staf pelaksana peneliti silvikultur non jati.
- d) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, pelaksanaan dan perlengkapan penelitian silvikultur non jati.
- e) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian silvikultur non jati.
- f) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

#### 20) Peneliti Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat (IIIB)

- a) Membantu Ketua Kelompok Peneliti Silvikultur dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian agroforestry dan kehutanan masyarakat.

- b) Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian agroforestry dan kehutanan masyarakat.
- c) Menyelenggarakan kegiatan penelitian agroforestry dan kehutanan masyarakat, sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK)
- d) Menyusun program penelitian agroforestry dan kehutanan masyarakat berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
- e) Melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di bagian penelitian agroforestry dan kehutanan masyarakat
- f) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas kepada peneliti-peneliti agroforestry dan kehutanan masyarakat
- g) Menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang agroforestry dan kehutanan masyarakat.
- h) Menyusun laporan kegiatan penelitian agroforestry dan kehutanan masyarakat.
- i) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian agroforestry dan kehutanan masyarakat.
- j) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

#### 21) Peneliti Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat (IV)

- a) Membantu Peneliti agroforestry dan kehutanan sosial (IIIB) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.

- b) Membantu penyelenggaraan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian agroforestry dan kehutanan sosial.
  - c) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian agroforestry dan kehutanan sosial.
  - d) Membantu pembagian tugas kepada peneliti-peneliti agroforestry
  - e) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang agroforestry
  - f) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian agroforestry.
  - g) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan
- 22) Peneliti Agroforestry dan Kehutanan Masyarakat (V)
- a) Membantu Peneliti agroforestry dan kehutanan sosial (IV) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian pemuliaan pohon konvensional jati.
  - b) Membantu penyelenggaraan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian agroforestry dan kehutanan sosial.
  - c) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian agroforestry dan kehutanan sosial.
  - d) Membantu pembagian tugas kepada peneliti-peneliti agroforestry
  - e) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan bidang agroforestry
  - f) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian agroforestry.
  - g) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan
- 23) Peneliti Hama dan Penyakit (IIIB)

- a) Membantu Ketua Kelti Silvikultur dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Hama dan Penyakit.
  - b) Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Hama dan Penyakit.
  - c) Mengelola plot-plot penelitian Hama dan Penyakit.
  - d) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas kepada peneliti-peneliti Hama dan Penyakit.
  - e) Menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan, teknis dan perlengkapan penelitian Hama dan Penyakit.
  - f) Menyusun proposal dan laporan pertanggungjawaban kegiatan penelitian Hama dan Penyakit.
  - g) Memberikan bahan rekomendasi tentang hasil penelitian Hama dan Penyakit.
  - h) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan
- 24) Peneliti Hama dan Penyakit (IV)
- a) Membantu terselenggaranya kepengurusan penelitian Hama dan Penyakit, meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
  - b) Membantu terselenggaranya kerjasama penelitian Hama dan Penyakit.
  - c) Membantu pembuatan dan penyusunan RKAP dan RO penelitian Hama dan Penyakit.
  - d) Membantu penyusunan proposal dan laporan pertanggungjawaban kegiatan penelitian Hama dan Penyakit.

- e) Dokumentasi dan diseminasi hasil-hasil penelitian Hama dan Penyakit sesuai dengan peruntukannya

25) Peneliti Hama (V)

- a) Membantu Peneliti Hama dan Penyakit (IV) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Hama.
- b) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian Hama.
- c) Membantu pembagian tugas kepada staf pelaksana peneliti Hama.
- d) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, pelaksanaan dan perlengkapan penelitian Hama.
- e) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian Hama.
- f) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

26) Peneliti Penyakit (V)

- a) Membantu Peneliti Hama dan Penyakit (IV) dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penelitian Penyakit.
- b) Membantu dalam pengelolaan plot-plot penelitian Penyakit.
- c) Membantu pembagian tugas kepada staf pelaksana peneliti Penyakit.
- d) Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi keuangan, pelaksanaan dan perlengkapan penelitian Penyakit.
- e) Memberikan saran rekomendasi tentang hasil penelitian Penyakit .
- f) Melaksanakan tugas lain yang relevan dari pimpinan

27) Ketua Peneliti Manajemen dan Lingkungan

- a) Membantu Waka Bid. Penelitian dalam mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi dan tugas bidang kegiatan penelitian manajemen dan lingkungan.

- b) Menyelenggarakan pengelolaan program penelitian manajemen dan lingkungan dalam rangka peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
- c) Menyelenggarakan kegiatan penelitian manajemen dan lingkungan sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK).
- d) Menyusun program penelitian manajemen dan lingkungan berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
- e) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas Staf di kelompok penelitian manajemen dan lingkungan.
- f) Melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di kelompok penelitian manajemen dan lingkungan.
- g) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran penelitian manajemen dan lingkungan.
- h) Menyusun Laporan kegiatan penelitian manajemen dan lingkungan.
- i) Menciptakan dan menjaga iklim hubungan kerja kelompok penelitian manajemen dan lingkungan yang harmonis dan dinamis.
- j) Memastikan bahwa administrasi setiap proses dan kegiatan sesuai prosedur.
- k) Menggunakan dan memelihara sistem, database serta jaringan teknologi informasi.
- l) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dari pimpinan.

28) Peneliti Produksi (IIIB)

- 
- a) Membantu Ketua Kelti Manajemen dan Lingkungan dalam mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi dan tugas di bagian penelitian produksi
  - b) Menyelenggarakan pengelolaan program di bagian penelitian produksi dalam rangka peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
  - c) Menyelenggarakan kegiatan di bagian penelitian produksi sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK).
  - d) Menyusun program di bagian penelitian produksi berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
  - e) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas Staf di bagian penelitian produksi
  - f) Melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di bagian penelitian produksi.
  - g) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran di bagian penelitian produksi.
  - h) Menyusun Laporan kegiatan di bagian penelitian produksi.
  - i) Menciptakan dan menjaga iklim hubungan kerja di bagian penelitian produksi yang harmonis dan dinamis.
  - j) Memastikan bahwa administrasi setiap proses dan kegiatan sesuai prosedur.
  - k) Menggunakan dan memelihara sistem, database serta jaringan teknologi informasi.

- l) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dari pimpinan.

29) Peneliti Produksi (IV)

- a) Membantu Peneliti Produksi IIIB dalam mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi dan tugas di bagian penelitian produksi
- b) Membantu penyelenggaraan program di bagian penelitian produksi dalam rangka peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
- c) Membantu penyelenggaraan kegiatan di bagian penelitian produksi sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK).
- d) Membantu penyusunan program di bagian penelitian produksi berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
- e) Membantu penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran di bagian penelitian produksi.
- f) Membantu penyusunan Laporan kegiatan di bagian penelitian produksi.
- g) Menciptakan dan menjaga iklim hubungan kerja di bagian penelitian produksi yang harmonis dan dinamis.
- h) Memastikan bahwa administrasi setiap proses dan kegiatan sesuai prosedur.
- i) Menggunakan dan memelihara sistem, database serta jaringan teknologi informasi.
- j) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dari pimpinan.

### 30) Peneliti Industri dan Pemasaran (IIIB)

- a) Membantu Ketua Kelti Manajemen dan Lingkungan dalam mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi dan tugas di bagian penelitian industri dan pemasaran
- b) Menyelenggarakan pengelolaan program di bagian penelitian industri dan pemasaran dalam rangka peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
- c) Menyelenggarakan kegiatan di bagian penelitian industri dan pemasaran sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK).
- d) Menyusun program di bagian penelitian industri dan pemasaran berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
- e) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas Staf di bagian penelitian industri dan pemasaran
- f) Melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di bagian penelitian industri dan pemasaran.
- g) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran di bagian penelitian industri dan pemasaran.
- h) Menyusun Laporan kegiatan di bagian penelitian industri dan pemasaran.
- i) Menciptakan dan menjaga iklim hubungan kerja di bagian penelitian industri dan pemasaran yang harmonis dan dinamis.

- j) Memastikan bahwa administrasi setiap proses dan kegiatan sesuai prosedur.
- k) Menggunakan dan memelihara sistem, database serta jaringan teknologi informasi.
- l) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dari pimpinan.

31) Peneliti Industri dan Pemasaran (IV)

- a) Membantu Peneliti Industri dan Pemasaran IIIB dalam mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi dan tugas di bagian penelitian industri dan pemasaran
- b) Membantu penyelenggaraan pengelolaan program di bagian penelitian industri dan pemasaran dalam rangka peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
- c) Membantu penyelenggaraan kegiatan di bagian penelitian industri dan pemasaran sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK).
- d) Membantu penyusunan program di bagian penelitian industri dan pemasaran berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
- e) Membantu penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran di bagian penelitian industri dan pemasaran.
- f) Membantu penyusunan Laporan kegiatan di bagian penelitian industri dan pemasaran.
- g) Menciptakan dan menjaga iklim hubungan kerja di bagian penelitian industri dan pemasaran yang harmonis dan dinamis.

- h) Memastikan bahwa administrasi setiap proses dan kegiatan sesuai prosedur.
- i) Menggunakan dan memelihara sistem, database serta jaringan teknologi informasi.
- j) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dari pimpinan.

32) Peneliti Eko Wisata dan Jasa Lingkungan (IIIB)

- a) Membantu Ketua Kelti Manajemen dan Lingkungan dalam mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi dan tugas di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan.
- b) Menyelenggarakan pengelolaan program penelitian ekowisata dan jasa lingkungan dalam rangka peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
- c) Menyelenggarakan kegiatan penelitian ekowisata dan jasa lingkungan sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK).
- d) menyusun program penelitian ekowisata dan jasa lingkungan berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
- e) Mengatur dan mengarahkan pembagian tugas Staf di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan.
- f) Melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan.
- g) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan.

- h) Menyusun Laporan kegiatan di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan.
- i) Membantu menciptakan dan menjaga iklim hubungan kerja di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan yang harmonis dan dinamis.
- j) Memastikan bahwa administrasi setiap proses dan pekerjaan sesuai prosedur.
- k) Menggunakan dan ikut memelihara sistem, database serta jaringan teknologi informasi.
- l) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dari pimpinan.

### 33) Peneliti Ekowisata dan Jasa Lingkungan (IV)

- a) Membantu Peneliti Ekowisata dan Jasa Lingkungan (IIIB) dalam mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi dan tugas di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan.
- b) Membantu penyelenggaraan program penelitian ekowisata dan jasa lingkungan dalam rangka peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.
- c) Membantu penyelenggaraan kegiatan penelitian ekowisata dan jasa lingkungan sebagai bahan pertimbangan kebijakan Direksi dalam rangka penyusunan dan atau revisi Petunjuk Kerja (PK).
- d) membantu penyusunan program penelitian ekowisata dan jasa lingkungan berdasarkan masukan hasil evaluasi unit kerja lain.
- e) Membantu mengatur dan mengarahkan pembagian tugas Staf di bawahnya.

- f) Melaksanakan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan.
  - g) Melaksanakan penyusunan Laporan kegiatan di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan.
  - h) Membantu menciptakan dan menjaga iklim hubungan kerja di bagian penelitian ekowisata dan jasa lingkungan yang harmonis dan dinamis.
  - i) Mengatur pelaksanaan administrasi setiap proses dan pekerjaan sesuai prosedur.
  - j) Menggunakan dan ikut memelihara sistem, database serta jaringan teknologi informasi.
  - k) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dari pimpinan.
- 34) Kepala Seksi Pembenihan
- a) Menyusun Program kerja, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan Rencana Operasional (RO) dalam kegiatan pengelolaan sumber benih, produksi, prosesing, pengujian, sertifikasi dan distribusi perbenihan.
  - b) Mengelola sumber benih dan sumber materi genetik yang menjadi tanggungjawabnya.
  - c) Melakukan kegiatan produksi, prosesing, pengujian, sertifikasi dan distribusi benih di lingkup Perum Perhutani.
  - d) Koordinasi dengan pihak internal dan eksternal Perum Perhutani dalam kegiatan pengelolaan sumber benih dan materi genetik lain, produksi, prosesing, pengujian, sertifikasi dan distribusi benih.

- e) Koordinasi dan penyusunan data dan informasi bidang perbenihan.
- f) Data dan pelaporan Kegiatan produksi, prosesing, pengujian, sertifikasi dan distribusi benih.
- g) Pengendalian anggaran dalam kegiatan perbenihan
- h) Administrasi teknis dan keuangan bidang perbenihan.
- i) *Supporting* pemasaran dan pelayanan kepada *customer*.
- j) Kegiatan perbenihan lainnya.

### 35) Asisten Perhutani Perbenihan Jati

- a) Menyusun RKAP dan RO kegiatan Pengelolaan Kebun Benih Klonal Jati (Pemeliharaan, Produksi dan Perlindungan).
- b) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pengelolaan kebun benih Klonal (KBK) Jati.
- c) Menghimpun dan menyusun laporan kegiatan pengelolaan kebun benih Klonal (KBK) Jati.
- d) Membantu melakukan promosi dan pemasaran perbenihan.
- e) Menyelenggarakan administrasi, keuangan, teknis dan perlengkapan yang dikelolanya.

### 36) Kepala Regu KBK Cepu

- 1) Membantu Asisten Perhutani menyusun rencana kerja dan rencana operasional kegiatan pengelolaan Kebun Benih Klonal (KBK) Jati Cepu (pemeliharaan, produksi dan perlindungan).
- 2) Melaksanakan kegiatan pengelolaan Kebun Benih Klonal (KBK) Jati Cepu

- 3) Membuat laporan kegiatan pengelolaan KBK Jati Cepu secara periodik kepada Asisten Perhutani Perbenihan Jati

37) Kepala Regu KBK Padangan

- a) Membantu Asisten Perhutani menyusun rencana kerja dan rencana operasional kegiatan pengelolaan Kebun Benih Klonal (KBK) Jati Padangan (pemeliharaan, produksi dan perlindungan).
- b) Melaksanakan kegiatan pengelolaan Kebun Benih Klonal (KBK) Jati Padangan
- c) Membuat laporan kegiatan pengelolaan KBK Jati Padangan secara periodik kepada Asisten Perhutani Perbenihan Jati

38) Kepala Regu KBK Randublatung

- a) Membantu Asisten Perhutani menyusun rencana kerja dan rencana operasional kegiatan pengelolaan Kebun Benih Klonal (KBK) Jati Randublatung (pemeliharaan, produksi dan perlindungan).
- b) Melaksanakan kegiatan pengelolaan Kebun Benih Klonal (KBK) Jati Randublatung
- c) Membuat laporan kegiatan pengelolaan KBK Jati Randublatung secara periodik kepada Asisten Perhutani Perbenihan

39) Asisten Perhutani Perbenihan Rimba

- a) Menyusun RKAP dan RO kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Rimba (Pemeliharaan, Produksi, Prosesing dan Distribusi serta Perlindungan sesuai dengan tanggung jawabnya).
- b) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Rimba.

- c) Menghimpun dan menyusun laporan kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Rimba.
  - d) Membantu melakukan promosi dan pemasaran perbenihan.
  - e) Menyelenggarakan administrasi, keuangan, teknis dan perlengkapan yang dikelolanya.
  - f) Menyajikan data dan informasi tentang pengelolaan KBS Pinus
- 40) Kepala Regu KBS Cijambu
- a) Membantu Asisten Perhutani menyusun rencana kerja dan rencana operasional kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Pinus Cijambu (pemeliharaan, produksi dan perlindungan).
  - b) Melaksanakan kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Pinus Cijambu
  - c) Membuat laporan kegiatan pengelolaan KBS Pinus Cijambu
- 41) Kepala Regu KBS Sempolan
- a) Membantu Asisten Perhutani menyusun rencana kerja dan rencana operasional kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Pinus Sempolan (pemeliharaan, produksi dan perlindungan).
  - b) Melaksanakan kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Pinus Sempolan
  - c) Membuat laporan kegiatan pengelolaan KBS Pinus Sempolan
- 42) Kepala Regu KBS Baturaden
- a) Membantu Asisten Perhutani menyusun rencana kerja dan rencana operasional kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Pinus Baturaden (pemeliharaan, produksi dan perlindungan).

- b) Melaksanakan kegiatan pengelolaan Kebun Benih Semai (KBS) Pinus Baturaden
  - c) Membuat laporan kegiatan pengelolaan KBS Pinus Baturaden
- 43) Asisten Perhutani Produksi Bibit dan Sertifikasi
- a) Menyusun RKAP dan RO kegiatan produksi bibit dan sertifikasi.
  - b) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan produksi bibit dan sertifikasi.
  - c) Menghimpun dan menyusun laporan tentang produksi bibit dan sertifikasi.
  - d) Mengkoordinasi kegiatan distribusi benih dan bibit.
  - e) Membantu melakukan promosi dan pemasaran perbenihan.
  - f) Pengumpulan data pelaksanaan produksi benih dan sertifikasi dilingkup Perum Perhutani
  - g) Menyelenggarakan administrasi, keuangan, teknis dan perlengkapan yang dikelolanya.
- 44) Kepala Regu Persemaian Kebun Pangkas dan Arboretum
- a) Membantu Asisten Perhutani produksi bibit dan sertifikasi menyusun rencana kerja dan rencana operasional kegiatan persemaian, kebun pangkas dan arboretum
  - b) Melaksanakan kegiatan persemaian dari generatif dan vegetatif.
  - c) Melaksanakan kegiatan pengelolaan kebun pangkas dan arboretum.
  - d) Membuat laporan tentang hasil kegiatan pengelolaan persemaian, kebun pangkas dan arboretum.
  - e) Melakukan kegiatan perlindungan/pengamanan di persemaian, kebun pangkas dan arboretum.

46) Kepala Regu Proses Sertifikasi dan Distribusi Benih

- a) Membantu Asisten Perhutani menyusun rencana kerja dan rencana operasional kegiatan sertifikasi, prosesing dan distribusibenih
- b) Melaksanakan kegiatan prosesing benih sesuai dengan tanggung jawabnya.
- c) Melaksanakan kegiatan pengujian dan sertifikasi benih di lingkup Perum Perhutani sesuai dengan aturan yang berlaku.
- d) Membuat laporan tentang hasil pengujian dan sertifikasi.
- e) Melaksanakan kegiatan distribusi benih dan pelaporannya.

47) Kepala Seksi Pengembangan Hasil Penelitian

- a) Menyusun, mengusulkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan PHP
- b) Menyediakan hasil kegiatan PHP
- c) Menyusun konsep rekomendasi dan konsep juknis PHP
- d) Melakukan sosialisasi hasil kegiatan PHP
- e) Melakukan supervisi teknis PHP.

48) Kepala Sub Seksi Pengembangan Penelitian Pemuliaan Pohon.

- a) Menyusun RO PHP Pemuliaan Pohon
- b) Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan PHP pemuliaan pohon
- c) Mengolah dan menganalisa data hasil kegiatan fisik dan administrasi PHP pemuliaan pohon
- d) Mengolah data dan bahan konsep rekomendasi dan konsep juknis PHP pemuliaan pohon

- e) Mengolah bahan untuk sosialisasi hasil kegiatan PHP pemuliaan pohon

49) Kepala Regu Pengembangan Pemuliaan Pohon Jati

- a) Mengumpulkan bahan RO PHP pemuliaan pohon jati
- b) Menyusun, melaksanakan kegiatan PHP pemuliaan pohon jati
- c) Mengumpulkan data hasil kegiatan PHP pemuliaan pohon jati
- d) Mengumpulkan bahan untuk sosialisasi hasil kegiatan PHP pemuliaan pohon jati

50) Kepala Regu Pengembangan Pemuliaan Pohon Non Jati

- a) Mengumpulkan bahan RO PHP pemuliaan pohon non jati
- b) Menyusun, melaksanakan kegiatan PHP pemuliaan pohon non jati
- c) Mengumpulkan data hasil kegiatan PHP pemuliaan pohon non jati
- d) Mengumpulkan bahan untuk sosialisasi hasil kegiatan PHP pemuliaan pohon non jati

51) Kepala Sub Seksi Pengembangan Penelitian Silvikultur

- a) Menyusun RO PHP Silvikultur
- b) Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan PHP silvikultur
- c) Mengolah dan menganalisa data hasil kegiatan fisik dan administrasi PHP silvikultur
- d) Mengolah data dan bahan konsep rekomendasi dan konsep juknis PHP silvikultur

- e) Mengolah bahan untuk sosialisasi hasil kegiatan PHP silvikultur

52) Kepala Regu Pengembangan Silvikultur Jati

- a) Mengumpulkan bahan RO PHP silvikultur jati
- b) Menyusun, melaksanakan kegiatan PHP silvikultur jati
- c) Mengumpulkan data hasil kegiatan PHP silvikultur jati
- d) Mengumpulkan bahan untuk sosialisasi hasil kegiatan PHP silvikultur jati

53) Kepala Regu Pengembangan Silvikultur Non Jati

- a) Mengumpulkan bahan RO PHP silvikultur non jati
- b) Menyusun, melaksanakan kegiatan PHP silvikultur non jati
- c) Mengumpulkan data hasil kegiatan PHP silvikultur non jati
- d) Mengumpulkan bahan untuk sosialisasi hasil kegiatan PHP silvikultur non jati

54) Kepala Sub Seksi Pengembangan Penelitian Manajemen dan Lingkungan

- a) Mengumpulkan bahan RO PHP silvikultur non jati
- b) Menyusun, melaksanakan kegiatan PHP silvikultur non jati
- c) Mengumpulkan data hasil kegiatan PHP silvikultur non jati
- d) Mengumpulkan bahan untuk sosialisasi hasil kegiatan PHP silvikultur non jati

55) Kepala Seksi Tata Usaha

- a) Menghimpun data usulan kegiatan penelitian dan pengembangan tahunan dan lima tahunan
- b) Mengkaji dan menyusun rencana tahunan dan lima tahunan.
- c) Menyusun Rencana dan Anggaran Perusahaan Puslitbang.
- d) Mengkoordinir pekerjaan kerjasama dan pelaksanaan diseminasi.

- e) Menyusun konsep SPK kegiatan Puslitbang, pengadaan dan pemeliharaan Sarpra.
- f) Mengkoordinasi kegiatan humas dan kerjasama, administrasi perencanaan, keuangan, umum, personalia, keamanan dan sarana dan prasarana.

#### 56) Kepala Sub Seksi Humas dan Kerjasama

- a) Menyusun rencana kegiatan dokumentasi dan kehumasan.
- b) Melakukan koordinasi bidang kerjasama penelitian dan pengembangan dengan institusi di luar Puslitbang.
- c) Melakukan koordinasi pemasaran benih dan bibit dengan eksternal Perhutani.
- d) Mengkoordinasi pelaksanaan diseminasi hasil-hasil penelitian dan pengembangan.
- e) Memberikan pelayanan dalam bidang jasa dan penjualan hasil-hasil penelitian dan pengembangan.
- f) Mengkoordinir pekerjaan dokumentasi dan informasi hasil penelitian dan pengembangan.
- g) Menyusun Data Kemajuan Pekerjaan (DKP).
- h) Mengumpulkan data dan menyusun konsep laporan, bulanan, triwulan dan tahunan.

#### 57) Kaur Dokumentasi dan Informasi

- a) Menyediakan informasi tentang Puslitbang dan Perhutani kepada pihak-pihak yang membutuhkan.

- b) Melaksanakan pekerjaan bidang dokumentasi dan informasi dari hasil penelitian dan pengembangan.
- c) Mengumpulkan dan menyusun Data Kemajuan Pekerjaan (DKP) dan laporan manajemen bulanan, triwulan dan tahunan.
- d) Mengelola program DKP dan integrasi SIM.
- e) Mengelola perpustakaan dan distribusi hasil-hasil penelitian.

58) Kaur Kerja Sama dan Diseminasi

- a) Menyusun kerangka kerjasama dengan pihak diluar Puslitbang.
- b) Menghimpun hasil-hasil penelitian dan pengembangan.
- c) Melaksanakan diseminasi hasil-hasil penelitian dan pengembangan.

59) Kepala Sub Seksi Administrasi Perencanaan

- a) Mengumpulkan bahan – bahan dan mengkaji usulan rencana penelitian dan pengembangan.
- b) Menyusun standar biaya penyelenggaraan kegiatan penelitian dan pengembangan.
- c) Menyusun Rencana Operasional dan Tarif Upah.
- d) Menyajikan konsep SPK kegiatan Puslitbang.
- e) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Puslitbang.

60) Kepala Sub Seksi Keuangan

- a) Melaksanakan penyelenggaraan administrasi keuangan meliputi :
  - Menyusun RKAP
  - Rencana dan pelaksanaan anggaran.
  - Akuntansi keuangan.

- Laporan bidang keuangan bulanan, triwulan dan tahunan.
- Pengurusan perpajakan dan potongan iuran karyawan.

- b) Mengarahkan, mengkoordinir dan mengendalikan Rencana Operasional yang telah dibuat.
- c) Mengurusi hal – hal yang terkait dengan Keuangan
- d) Mengurusi hal – hal yang terkait dengan perpajakan dan potongan iuran karyawan.

#### 61) Kepala Sub Seksi Sarana dan Prasarana

- a) Mengkoordinasikan pekerjaan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
- b) Menyusun rencana kegiatan dan anggaran pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
- c) Menyusun konsep SPK pemeliharaan dan pengadaan sarana dan prasarana, meliputi bestek dan rencana biaya pekerjaan.
- d) Mengurus administrasi Inventaris Aktiva Tetap dan Non Aktiva Tetap
- e) Menyusun rencana optimalisasi asset dan usul penghapusan asset.
- f) Mengawasi pelaksanaan pekerjaan bangunan, instalasi listrik/air dan perlengkapan kantor yang dilakukan oleh Rekanan/Pemborong.
- g) Memproses pengadaan barang/ jasa.

#### 62) Kepala Sub Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum

- a) Mengkoordinir kegiatan di bidang rumah tangga dan SDM, meliputi :
  - Pengurusan persuratan dan kearsipan.
  - Menyusun dan mengusulkan kenaikan pangkat, gaji berkala dan formasi jabatan

- Mempersiapkan dan mengelola kearsipan surat yang bersifat rahasia.
- Keamanan lingkup Puslitbang SDH.
- Mengelola kebutuhan kendaraan dinas dan memeliharanya.
- Mengelola kebersihan lingkup Puslitbang SDH.

b) Mengurusi hal – hal yang terkait dengan hukum.

c) Mengurusi hal – hal yang terkait dengan kerumahtanggaan

#### 63) Kaur Umum

- a) Mengurus persuratan dan kearsipan kantor.
- b) Pemeliharaan kebersihan lingkungan kantor.
- c) Mengurus administrasi barang gudang dan pengelolaan barang gudang.
- d) Menyiapkan keperluan kantor dan perlengkapan kerja lainnya.
- e) Membantu mengelola kebutuhan kendaraan dinas dan memeliharanya.
- f) Membantu mengurus hal-hal yang terkait dengan kerumahtanggaan.

#### 64) Kaur Sumber Daya Manusia dan Hukum

- a) Memproses dan menyelesaikan surat kepegawaian.
- b) Menyusun dan mengamati formasi SIM SDM kepegawaian.
- c) Menyusun dan mengusulkan kenaikan pangkat, gaji berkala dan formasi jabatan.
- d) Membuat daftar gaji dan tunjangan lainnya.
- e) Mempersiapkan dan membuat register SPPD.
- f) Melaksanakan tugas kepegawaian lainnya.

- g) Menyelesaikan urusan yang berkaitan dengan hukum.

65) Koordinator Pengamanan

- a) Membantu tugas Kepala Sub Seksi SDM dan Umum dalam bidang keamanan.
- b) Mengkoordinir dan bertanggung jawab atas keamanan di lingkup kantor Puslitbang Perhutani.
- c) Mengkoordinir atas keamanan wilayah kerja Puslitbang yang berada di luar kantor.
- d) Menjaga semua aset Puslitbang Perhutani.

**8. Hasil Capaian Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu.**

Seperti yang sudah di bahas sebelumnya, Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu, tugas utamanya adalah melakukan penelitian dan pengembangan terkait kehutanan seperti pengembangan bibit dabenih pohon jati, dan tanaman pohon lainnya. Berikut dalam Tabel 10 disajikan beberapa capaian prestasi kerja yang telah lakukan oleh karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu untuk Tahun 2008-2010.

Tabel 11

Hasil Capaian Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu

| No                | Judul Penelitian                       | Mandiri/Kerja sama | Tujuan                                                   | Hasil                                                                                                |
|-------------------|----------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tahun 2008</b> |                                        |                    |                                                          |                                                                                                      |
| 1.                | <b>Evaluasi Uji Keturunan Full Sib</b> | Mandiri (Tim SDH)  | Memperoleh nilai dari beberapa parameter pemuliaan yaitu | Kegiatan Penelitian mencapai 100 % Pertumbuhan dari tiap lokasi berbeda, Hasil Terbaik di KPH Ciamis |

Lanjutan Tabel 11

| No                | Judul Penelitian                                                        | Mandiri/Kerjasama | Tujuan                                                                                                                                                                                                                  | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   |                                                                         |                   | Nilai GCA,SCA, variasi genetik dari trait yg diamati, heritabilitas, korelasi genetik dan genetik gain                                                                                                                  | dengan rerata tinggi 573.46 cm diikuti KPH Cepu (571.58 cm) dan terendah KPH Ngawi (516.67 cm)                                                                                                                                                                                              |
| 2                 | <b>Percobaan Stek Pucuk Pinus Merkusii</b>                              | Mandiri (Tim SDH) | Untuk memperoleh metoda stek pucuk pinus Merkusii. Mengetahui potensi perakatan pada pinus. Menghasilkan bibit secara vegetatif.                                                                                        | Kegiatan Penelitian mencapai 100 %. Jumlah tiap kg benih asal KBS Baturaden reratanya 46.234 butir. Perlakuan terbaik dgn perendaman air dingin dan diganti                                                                                                                                 |
| <b>Tahun 2009</b> |                                                                         |                   |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1                 | <b>Pembangunan Demplot Tanaman Pinus Kandidat Tahan Hama Kutu Lilin</b> | Mandiri (Tim SDH) | Untuk mengetahui ketahanan relatif famili-famili kandidat terhadap hama kutu lilin ( <i>Pineus boernerii</i> ) dibandingkan pohon kontrol. Untuk mengetahui perbedaan ketahanan pohon F1 asal pohon kandidat tahan kutu | Realisasi kegiatan penelitian mencapai 97,5 %. Kegiatan yang dilaksanakan s/d Desember 2009 adalah kegiatan persemaian yang meliputi penaburan, penyapihan bibit pinus tahan hama kutu lilin sebanyak $\pm 3.400$ plc, pembersihan lahan, bloking strategi, pasang acir dan penanaman sudah |

Lanjutan Tabel 11

| No | Judul Penelitian                 | Mandiri/Kerjasama   | Tujuan                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Hasil                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|----------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                  |                     | <p>lilin tidak bocor getah dengan pohon tahan kutu lilin sekaligus bocor getah.</p> <p>Untuk mengetahui tingkat pertumbuhan famili-famili pohon kandidat dibandingkan pohon pinus secara umum.</p> <p>Sebagai inisiasi pertanaman kebun benih semai Pinus merkusii tahan kutu lilin.</p> | <p>selesai dilaksanakan pada bulan Desember seluas 1,5 ha yang terdiri dari 34 seedlot/famili dan 10 ulangan.</p>                                                                                                                        |
| 2  | <b>Rehabilitasi Lahan Kritis</b> | Mandiri (Tim Sosek) | <p>Mengetahui jenis tanaman yang sesuai untuk rehabilitasi lahan kritis.</p> <p>Mengetahui teknik silvikultur (perlakuan) yang sesuai untuk keberhasilan rehabilitasi lahan kritis.</p>                                                                                                  | <p>Kemajuan pekerjaan sampai dengan bulan Desember 2009 mencapai 100%, Hasil Penelitian Tanaman dari biji pada pengukuran pertama (6 bulan setelah tanam) menunjukkan pertambahan tinggi yang lebih baik dibandingkan dengan tanaman</p> |

Lanjutan Tabel 11

| No                | Judul Penelitian                                                                 | Mandiri/Kerjasama   | Tujuan                                                                                                                                  | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   |                                                                                  |                     | Mengetahui beberapa teknik konservasi tanah yang sesuai dan murah serta efektif untuk menunjang keberhasilan rehabilitasi lahan kritis. | dari stek. Tanaman jati dari stek lebih tahan terhadap kekeringan dibandingkan dengan tanaman jati dari biji. Penggunaan pupuk kandang 5 kg memberikan pertambahan tinggi yang lebih besar dibandingkan dengan pupuk kandang 3 kg. Ukuran lubang 40 x 40 x 45 cm memberikan pengaruh terhadap pertambahan tinggi tanaman lebih baik dibandingkan dengan ukuran 40 x 40 x 35 cm. Persentase tumbuh tanaman 95 %. |
| <b>Tahun 2009</b> |                                                                                  |                     |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1                 | <b>Implikasi Daur Terhadap Keanekaragaman Flora dan Fauna Hutan Tanaman Jati</b> | Mandiri (Tim Sosek) | Tujuan penelitian ini adalah : Mengetahui daur (rotasi) pengelolaan hutan tanaman jati yang mampu menjaga fungsi perlindungan           | Realisasi kegiatan s/d Desember 2010 mencapai 100 % yaitu : Survey lokasi dan pengumpulan data sekunder serta Pelaksanaan penelitian (pengamatan                                                                                                                                                                                                                                                                |

Lanjutan Tabel 11

| No | Judul Penelitian                                                                                   | Mandiri/Kerjasama                              | Tujuan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                    |                                                | lingkungan.<br>Mengetahui perbedaan keanekaragaman tumbuhan penyusun hutan tanaman jati pada berbagai umur daur.<br>Mengetahui keanekaragaman makrofauna permukaan tanah dan serangga pada berbagai umur daur.                                                                                                                                                      | tumbuhan penyusun tegakan jati dan makrofauna tanah), Analisa sampel makrofauna tanah serta analisa data dan pelaporan                                                                                                                                                                                         |
| 2  | Penerapan <i>Casualty Percent</i> Dalam <b>Perhitungan Etat Tanaman Hutan Jati Perum Perhutani</b> | (Kerjasama dengan UGM Yogyakarta) Tim Prodisar | Menghitung nilai <i>casualty percent</i> pada kelas perusahaan hutan tanaman jati di berbagai kondisi unit perencanaan hutan (Bagian Hutan) dan unit manajemen hutan (KPH) berdasarkan perkembangan struktur kelas hutan produktif. Memperkirakan dampak penerapan metode <i>casualty percent</i> terhadap kelestarian fungsi ekonomi dan fungsi perlindungan hutan | Kegiatan penelitian merupakan penelitian kerjasama dengan Fakultas Kehutanan UGM. Proses pengadaan oleh tim pengada barang dan jasa sudah selesai dilakukan dan kedua belah pihak sudah menandatangani perjanjian. Kegiatan penelitian selesai dilakukan dan presentasi sudah dilaksanakan di Puslitbang Cepu. |

Sumber: Data Sekunder 2012

## B. Gambaran Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada seluruh karyawan Perhutani Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu yang pernah dipromosikan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu yaitu sebanyak 38 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, lama bekerja, dan bagian pada Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu.

### 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut jenis kelamin. Berdasarkan pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang responden (71,05%), dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang responden (28,95%). Dengan demikian dapat diketahui untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 12.

Tabel 12  
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah    | Presentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1  | Laki-laki     | 27        | 71,05          |
| 2  | Perempuan     | 11        | 28,95          |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>38</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data Primer Diolah 2012

## 2. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut tingkat pendidikan. Berdasarkan pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa untuk responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang responden (2,63%), responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 11 orang responden (28,94%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 3 orang responden (7,90%), responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 18 orang responden (47,37%), dan responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 5 responden (13,16%).

Tabel 13  
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No            | Tingkat Pendidikan | Jumlah    | Presentase (%) |
|---------------|--------------------|-----------|----------------|
| 1             | SMP                | 1         | 2,63           |
| 2             | SMA                | 11        | 28,94          |
| 3             | D3                 | 3         | 7,90           |
| 4             | Sarjana            | 18        | 47,37          |
| 5             | Magister           | 5         | 13,16          |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>38</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini responden dengan tingkat pendidikan Sarjana lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain.

## 3. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut usia. Untuk rentang usia yang diperoleh adalah usia responden yang paling kecil yaitu 26 tahun, dan yang paling besar yaitu 54 tahun. Dengan ketentuan perhitungan dengan rumus Sturges, maka diperoleh panjang kelas

interval 3, yang selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 14. Berdasarkan pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa untuk responden yang berumur < 30 tahun (umur 26-29) berjumlah 3 orang responden (7,89%), responden dengan umur 30-33 tahun berjumlah 1 orang responden (2,63%), responden yang berumur 34-37 tahun berjumlah 7 orang responden (18,42%), responden yang berumur 38-41 tahun berjumlah 15 orang responden (39,47%), responden yang berumur 42-45 tahun berjumlah 6 orang responden (15,79%), responden yang berumur 46-49 tahun berjumlah 1 orang responden (2,63%) dan yang berumur  $\geq 50$  tahun (50-54) berjumlah 5 orang responden (13,16%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang berumur 38-41 tahun. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 14.

Tabel 13  
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

| No            | Usia (tahun) | Jumlah    | Presentase (%) |
|---------------|--------------|-----------|----------------|
| 1             | <30          | 3         | 7,89           |
| 2             | 30-33        | 1         | 2,63           |
| 3             | 34-37        | 7         | 18,42          |
| 4             | 38-41        | 15        | 39,47          |
| 5             | 42-45        | 6         | 15,79          |
| 6             | 46-49        | 1         | 2,63           |
| 7             | $\geq 50$    | 5         | 13,16          |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>38</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data Primer Diolah

#### 4. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden berdasarkan lamanya responden bekerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu. Untuk rentang lama bekerja

yang diperoleh adalah lama bekerja responden yang paling kecil yaitu 4 tahun, dan yang paling besar yaitu 24 tahun. Dengan ketentuan perhitungan dengan rumus Sturges, maka diperoleh panjang kelas interval 3, yang selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 13. Berdasarkan pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa untuk responden dengan lama bekerja  $< 6$  tahun (4-5 tahun) berjumlah 4 orang responden (10,53%), responden dengan lama bekerja 6-8 tahun berjumlah 10 orang responden (26,32%), responden dengan lama bekerja 9-11 tahun berjumlah 6 orang responden (15,79%), responden dengan lama bekerja 12-15 tahun berjumlah 12 orang responden (31,58%), responden dengan lama bekerja 16-19 tahun berjumlah 4 orang responden (10,53%) dan responden dengan lama bekerja  $\geq 20$  tahun (20-24) berjumlah 2 orang responden. (5,26%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden yang telah bekerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan antara 12-15 tahun. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 15.

Tabel 15  
Gambaran Responden Lama Bekerja

| No            | Lama Bekerja (tahun) | Jumlah    | Presentase (%) |
|---------------|----------------------|-----------|----------------|
| 1             | $< 6$                | 4         | 10,53          |
| 2             | 6-8                  | 10        | 26,32          |
| 3             | 9-11                 | 6         | 15,79          |
| 4             | 12-15                | 12        | 31,58          |
| 5             | 16-19                | 4         | 10,53          |
| 6             | $20 \geq$            | 2         | 5,26           |
| <b>Jumlah</b> |                      | <b>38</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

## 5. Gambaran Responden Berdasarkan Bagian

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden berdasarkan bagian. Berdasarkan pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa

untuk responden pada bagian Kelompok Peneliti Manajemen dan Lingkungan berjumlah 4 orang responden (10,53%), responden pada bagian Kelompok Peneliti Pemuliaan Pohon berjumlah 6 orang responden (15,79%), responden pada bagian Kelompok Peneliti SilviKultur berjumlah 8 orang responden (21,05%), responden pada Seksi Pembenuhan berjumlah 8 orang responden (21,05%), responden pada Seksi Pengembangan Hasil Penelitian berjumlah 5 orang responden (13,16%), dan Seksi Tata Usaha berjumlah 7 orang responden. (18,42%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden pada bagian Kelompok Penelitian Silviculture dan Seksi Pembenuhan. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 16.

Tabel 16  
Gambaran Responden Berdasarkan Bagian

| No            | Bagian                                     | Jumlah    | Presentase (%) |
|---------------|--------------------------------------------|-----------|----------------|
| 1             | Kelompok Peneliti Manajemen dan Lingkungan | 4         | 10,53          |
| 2             | Kelompok Peneliti Pemuliaan Pohon          | 6         | 15,79          |
| 3             | Kelompok Peneliti SilviKultur              | 8         | 21,05          |
| 4             | Seksi Pembenuhan                           | 8         | 21,05          |
| 5             | Seksi Pengembangan Hasil Penelitian        | 5         | 13,16          |
| 6             | Seksi Tata Usaha                           | 7         | 18,42          |
| <b>Jumlah</b> |                                            | <b>38</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

### C. Analisis Data

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan prosedur statistik untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu variabel. Uji ini bergantung pada jenis data (nominal-ordinal-interval/rasio). Analisis Deskriptif bertujuan untuk menjelaskan tentang distribusi variabel dari setiap pernyataan pada

kuesioner yang diberikan kepada responden. Berikut ini akan dijelaskan gambaran dari setiap variabel, yaitu variabel Promosi Karyawan(X), Kepuasan Kerja Karyawan( $Y_1$ ), dan Prestasi Kerja Karyawan( $Y_2$ ).

#### a. Promosi Karyawan

Pada penelitian ini variabel Promosi Karyawan (X) diukur dengan persepsi responden terhadap kebijakan promosi yang diberlakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu. Adapun indikator Promosi Karyawan (X) adalah Asas-asas Promosi dan Syarat-syarat Promosi. Dalam indikator Asas-asas Promosi terdapat tiga item penelitian yaitu kepercayaan atas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, keadilan dalam menilai kemampuan karyawan, dan adanya lowongan jabatan. Dalam indikator Syarat-syarat Promosi terdapat lima item penelitian yaitu ketaatan akan peraturan, memiliki kreativitas, memiliki keahlian yang menunjang pekerjaan, kelayakan atas organisasi, dan kemampuan dalam bekerja sama. Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel Promosi Karyawan ( $X_1$ ) dijelaskan pada Tabel 17.

Berdasarkan Tabel 17 dapat digambarkan bahwa untuk item asas kepercayaan atas kemampuan karyawan ( $X_1$ ), sebanyak 13 orang responden menjawab sangat setuju (34,2%), 17 orang responden menjawab setuju (44,7%), 7 orang responden memilih netral (18,4%), 1 orang orang responden memilih tidak setuju (2,6%), dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,11 yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$ , yang berarti baik. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa responden menilai

bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melaksanakan azas kepercayaan atas kemampuan karyawan dengan baik. Sehingga dapat digambarkan bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu adil dalam menilai kemampuan karyawan untuk di promosikan.

Tabel 17  
Promosi Karyawan

| Indikator             | Item           | Jawaban Responden |   |   |     |    |      |    |      |    |      | Total |     | Rata-rata |
|-----------------------|----------------|-------------------|---|---|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-----|-----------|
|                       |                | 1                 |   | 2 |     | 3  |      | 4  |      | 5  |      |       |     |           |
|                       |                | F                 | % | F | %   | F  | 5    | F  | %    | F  | %    | F     | %   |           |
| Asas-asas Promosi     | X <sub>1</sub> | 0                 | 0 | 1 | 2,6 | 7  | 18,4 | 17 | 44,7 | 13 | 34,2 | 38    | 100 | 4,11      |
|                       | X <sub>2</sub> | 0                 | 0 | 3 | 7,9 | 7  | 18,4 | 14 | 36,8 | 14 | 36,8 | 38    | 100 | 4,03      |
|                       | X <sub>3</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 8  | 21,1 | 10 | 26,3 | 20 | 52,6 | 38    | 100 | 4,32      |
| Syarat-Syarat Promosi | X <sub>4</sub> | 0                 | 0 | 1 | 2,6 | 4  | 10,5 | 15 | 39,5 | 18 | 47,4 | 38    | 100 | 4,32      |
|                       | X <sub>5</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 4  | 10,5 | 14 | 36,8 | 20 | 52,6 | 38    | 100 | 4,42      |
|                       | X <sub>6</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 10 | 26,3 | 15 | 39,5 | 13 | 34,2 | 38    | 100 | 4,08      |
|                       | X <sub>7</sub> | 0                 | 0 | 1 | 2,6 | 8  | 21,1 | 8  | 21,1 | 21 | 55,3 | 38    | 100 | 4,29      |
|                       | X <sub>8</sub> | 0                 | 0 | 1 | 2,6 | 6  | 15,8 | 12 | 31,6 | 19 | 50,0 | 38    | 100 | 4,29      |
| Rata-rata             |                |                   |   |   |     |    |      |    |      |    |      |       |     | 4,23      |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Keterangan:

- X<sub>1</sub> : Asas kepercayaan atas kemampuan karyawan
- X<sub>2</sub> : Asas keadilan
- X<sub>3</sub> : Asas adanya lowongan jabatan
- X<sub>4</sub> : Syarat ketaatan akan peraturan
- X<sub>5</sub> : Syarat prestasi kerja
- X<sub>6</sub> : Syarat memiliki keahlian yang menunjang pekerjaan
- X<sub>7</sub> : Syarat kelayakan atas organisasi
- X<sub>8</sub> : Syarat memiliki kreativitas

Pada item asas keadilan dalam menilai kemampuan karyawan (X<sub>2</sub>), dapat digambarkan bahwa sebanyak 14 orang responden (36,8%) memilih sangat setuju,

14 orang responden (36,8%) memilih setuju, 7 orang responden (18,4%) memilih netral, 3 orang responden (7,9%) memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Item pertanyaan ini memiliki *mean* sebesar 4,03 yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada dalam kategori baik. Berdasarkan item tersebut yang dapat digambarkan bahwa dalam pelaksanaan promosi, responden meyakini bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melaksanakan asas kedilan dengan baik, Sehingga dapat digambarkan bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang).

Pada item asas adanya lowongan jabatan ( $X_3$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 20 orang responden (52,6%) memilih jawaban sangat setuju, 10 orang responden (26,3%) menjawab setuju, 8 orang responden (21,1%) memilih netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan ini memiliki *mean* sebesar 4,32 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada dalam kategori sangat baik. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa responden meyakini bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melaksanakan asas adanya lowongan jabatan dengan sangat baik. Sehingga dapat digambarkan bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu akan melakukan promosi jika benar-benar terdapat kekosongan jabatan yang ada pada struktur organisasi.

Pada item syarat ketaatan akan peraturan ( $X_4$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 18 orang responden (47,4%) menjawab sangat setuju, 15 orang

responden (39,5%) memilih setuju, 4 orang responden (10,5%) memilih netral, 1 orang responden (2,6%) memilih jawaban tidak setuju, dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Item pertanyaan ini memiliki *mean* sebesar 4,32, yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada dalam kategori sangat baik. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa karyawan meyakini bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melaksanakan syarat ketaatan akan peraturan dengan sangat baik dalam melaksanakan promosi. Sehingga dapat digambarkan bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu sangat memperhatikan ketaatan atau tingkat kedisiplinan karyawan sebagai syarat dalam pelaksanaan promosi.

Pada item syarat prestasi kerja ( $X_5$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 20 orang responden (52,6%) memilih jawaban sangat setuju, 14 orang responden (36,8%) memilih jawaban setuju, 4 orang responden (10,5%) memilih jawaban netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan ini memiliki *mean* sebesar 4,42 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa responden meyakini bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melaksanakan syarat prestasi kerja dengan sangat baik dalam melaksanakan promosi. Sehingga dapat digambarkan pelaksanaan promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu sangat memperhatikan akan prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan memiliki peluang yang lebih terbuka untuk dipromosikan.

Pada item syarat memiliki keahlian yang menunjang pekerjaan ( $X_6$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 13 orang responden (34,2%) memilih jawaban sangat setuju, 15 orang responden (39,5%) memilih jawaban setuju, 10 orang responden (26,3%) memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item pertanyaan ini memiliki *mean* sebesar 4,08 yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada pada kategori baik. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa responden meyakini bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melaksanakan syarat memiliki keahlian yang menunjang pekerjaan dengan baik dalam melaksanakan promosi. Sehingga dapat digambarkan bahwa pelaksanaan promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu memperhatikan keahlian yang dimiliki karyawan, sehingga nantinya karyawan tidak mengalami kesulitan jika melakukan tugasnya.

Pada item syarat kelayakan atas organisasi ( $X_7$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 21 orang responden (55,3%) menjawab sangat setuju, 8 orang responden (21,1%) menjawab setuju, 8 orang responden (21,1%) menjawab netral, 1 orang responden (2,6%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Item pertanyaan ini memiliki *mean* sebesar 4,29 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa responden menilai bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melaksanakan syarat kelayakan atas organisasi dengan sangat baik dalam melaksanakan promosi.

Sehingga dapat digambarkan bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu dalam pelaksanaan promosi sangat memperhatikan kelayakan karyawan atas organisasi.

Pada item syarat memiliki kreativitas ( $X_8$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 19 orang responden (50,0%) memilih jawaban sangat setuju, 12 orang responden (31,6%) memilih jawaban setuju, 6 orang responden (15,8%) memilih jawaban netral, 1 orang responden (2,6%) memilih jawaban tidak setuju, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju. Item pertanyaan ini memiliki *mean* sebesar 4,29 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa responden meyakini bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu melaksanakan syarat memiliki kreativitas dengan sangat baik dalam melaksanakan promosi. Sehingga dapat digambarkan pelaksanaan promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu sangat memperhatikan kreativitas yang dimiliki karyawan. Sehingga dengan adanya kreativitas akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Apabila dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Promosi Karyawan ( $X$ ) memiliki nilai *mean* sebesar 4,23 yang terletak pada interval 4,21-5,00 yang berada pada kategori sangat baik yang berarti bahwa responden mempersepsikan pelaksanaan promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu berjalan sangat baik.

#### **b. Kepuasan Kerja Karyawan**

Pada penelitian ini indikator dari Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) adalah Kepuasan Terhadap Pekerjaan, Kepuasan Terhadap Pembayaran, Kepuasan

Terhadap Promosi, dan Kepuasan Terhadap Atasan. Dalam indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan terdapat dua item penelitian yaitu posisi jabatan yang lebih baik, dan kepuasan terhadap jabatan yang dipegang. Indikator Kepuasan Terhadap Pembayaran terdapat dua item penelitian yaitu sesuai dengan pekerjaan, dan sesuai dengan harapan. Untuk indikator Kepuasan Terhadap Promosi terdapat dua item penelitian, yaitu kesempatan yang sama untuk dipromosikan, dan kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan. Indikator Kepuasan Terhadap Atasan terdapat dua item penelitian, yaitu dukungan atasan terhadap pekerjaan, dan hubungan dengan atasan. Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) dijelaskan pada Tabel 18.

Tabel 18  
Kepuasan Kerja Karyawan

| Indikator                    | Item             | Jawaban Responden |   |   |     |    |      |    |      |    |      | Total |     | Rata-rata |
|------------------------------|------------------|-------------------|---|---|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-----|-----------|
|                              |                  | 1                 |   | 2 |     | 3  |      | 4  |      | 5  |      |       |     |           |
|                              |                  | F                 | % | F | %   | F  | 5    | F  | %    | F  | %    | F     | %   |           |
| Kepuasan terhadap Jabatan    | Y <sub>1.1</sub> | 0                 | 0 | 2 | 5,3 | 2  | 5,3  | 14 | 36,8 | 20 | 52,6 | 38    | 100 | 4,37      |
|                              | Y <sub>1.2</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 6  | 15,8 | 14 | 36,8 | 18 | 47,4 | 38    | 100 | 4,32      |
| Kepuasan terhadap Pembayaran | Y <sub>1.3</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 3  | 7,9  | 14 | 36,8 | 21 | 55,3 | 38    | 100 | 4,47      |
|                              | Y <sub>1.4</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 2  | 5,3  | 15 | 39,5 | 21 | 55,3 | 38    | 100 | 4,50      |
| Kepuasan terhadap Promosi    | Y <sub>1.5</sub> | 0                 | 0 | 1 | 2,6 | 13 | 34,2 | 10 | 26,3 | 14 | 36,8 | 38    | 100 | 3,98      |
|                              | Y <sub>1.6</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 9  | 23,7 | 16 | 42,1 | 13 | 34,2 | 38    | 100 | 4,11      |
| Kepuasan terhadap Atasan     | Y <sub>1.7</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 1  | 2,6  | 15 | 39,5 | 22 | 57,9 | 38    | 100 | 4,55      |
|                              | Y <sub>1.8</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 1  | 2,6  | 13 | 34,2 | 24 | 63,2 | 38    | 100 | 4,61      |
| Rata-rata                    |                  |                   |   |   |     |    |      |    |      |    |      |       |     | 4,36      |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Keterangan

$Y_{1.1}$  : Posisi jabatan yang lebih baik

$Y_{1.2}$  : Jabatan sesuai dengan keahlian

$Y_{1.3}$  : Pembayaran sesuai dengan pekerjaan/kedudukan

- Y<sub>1.4</sub> : Pembayaran sesuai dengan harapan
- Y<sub>1.5</sub> : Kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan
- Y<sub>1.6</sub> : Kesempatan yang sama untuk dipromosikan
- Y<sub>1.7</sub> : Dukungan atasan terhadap pekerjaan
- Y<sub>1.8</sub> : Hubungan dengan atasan

Berdasarkan Tabel 18 dapat digambarkan bahwa untuk item posisi jabatan yang lebih baik (Y<sub>1.1</sub>), sebanyak 20 orang responden (52,6%) menjawab sangat setuju, 14 orang responden (36,8%) menjawab setuju, 2 orang responden (5,3%) memilih netral, 2 orang responden memilih tidak setuju (5,3%), dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,37 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan item tersebut dapat gambarkan bahwa responden merasa mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik setelah dipromosikan.

Pada item jabatan sesuaian dengan keahlian (Y<sub>1.2</sub>), sebanyak 18 orang responden (47,4%) memilih jawaban sangat setuju, 14 orang responden (36,8%) menjawab setuju, 6 orang responden (34,2%) menjawab netral, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,32, yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada pada kategori sangat besar. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa responden merasa mendapatkan kepuasan yang sangat besar terhadap jabatan yang dipegang saat ini yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki responden.

Pada item pembayaran yang sesuai dengan pekerjaan/kedudukan (Y<sub>1.3</sub>), dapat digambarkan bahwa sebanyak 21 orang responden (55,3%) memilih jawaban sangat setuju, 14 orang responden (36,8%) memilih jawaban setuju, 3

orang responden (7,9%) memilih jawaban netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,47 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada pada kategori sangat sesuai. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa responden merasa mendapatkan pembayaran yang sangat sesuai dengan beban pekerjaan mereka.

Pada item pembayaran yang sesuai dengan harapan ( $Y_{1.4}$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 21 orang responden (55,3%) memilih jawaban sangat setuju, 15 orang responden (39,5%) memilih jawaban setuju. 2 orang responden (5,3%) memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,50 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada pada kategori sangat sesuai. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa responden merasa pembayaran yang diterima sangat sesuai harapan.

Pada item kesempatan yang sama untuk dipromosikan ( $Y_{1.5}$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 14 orang responden (36,8%) memilih jawaban sangat setuju, 10 orang responden (26,3%) memilih jawaban setuju, 13 orang responden (34,2%) memilih jawaban netral, 1 orang responden (2,6%) memilih jawaban tidak setuju dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,98 yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada pada kategori besar. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa responden merasa mendapatkan kesamaan yang besar dalam kesempatan untuk dipromosikan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu.

Pada item kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan ( $Y_{1.6}$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 13 orang responden (34,2%) memilih jawaban sangat setuju, 16 orang responden (42,1%) memilih jawaban setuju, 9 orang responden (23,7%) memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,11, yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada dalam kategori puas. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa karyawan yang telah dipromosikan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu merasa puas dengan sistem promosi yang diterapkan oleh perusahaan.

Pada item dukungan atasan terhadap pekerjaan ( $Y_{1.7}$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 22 orang responden (57,9%) menjawab sangat setuju, 15 orang responden (39,5%) menjawab setuju, 1 orang responden (2,6%) menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,55 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada dalam kategori sangat besar. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa responden merasa bahwa atasan mereka memberikan dukungan yang sangat besar akan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada item hubungan dengan atasan ( $Y_{1.8}$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 24 orang responden (63,2%) memilih jawaban sangat setuju, 13 orang responden (34,2%) memilih jawaban setuju, 1 orang responden (2,6%) memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* 4,61 yang terletak pada interval

> 4,2 – 5 yang berada dalam kategori sangat baik. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa para responden merasa memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan mereka.

Apabila dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden, variabel Kepuasan Karyawan ( $Y_1$ ) memiliki nilai *mean* sebesar 4,36 yang terletak pada interval > 4,2 – 5 yang berada dalam kategori sangat besar. Sehingga dapat digambarkan bahwa responden merasakan kepuasan kerja yang sangat besar.

### c. Prestasi Kerja Karyawan

Pada penelitian ini indikator variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ) adalah Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan Waktu. Dalam indikator Kuantitas terdapat dua item penelitian yaitu meningkatnya hasil kerja, dan hasil kerja sesuai dengan target. Indikator Kualitas terdapat dua item penelitian yaitu kerapian hasil kerja dan ketelitian hasil kerja. Sedangkan untuk indikator Ketepatan Waktu terdapat satu item pertanyaan, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Jawaban responden terhadap item-item yang berkaitan dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dijelaskan pada Tabel 19.

Tabel 19  
Prestasi Kerja Karyawan

| Indikator       | Item             | Jawaban Responden |   |   |     |    |      |    |      |    |      | Total |     | Rata-rata |
|-----------------|------------------|-------------------|---|---|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-----|-----------|
|                 |                  | 1                 |   | 2 |     | 3  |      | 4  |      | 5  |      |       |     |           |
|                 |                  | F                 | % | F | %   | F  | 5    | F  | %    | F  | %    | F     | %   |           |
| Kuantitas       | Y <sub>2,1</sub> | 0                 | 0 | 2 | 5,3 | 9  | 23,7 | 17 | 44,7 | 10 | 26,3 | 38    | 100 | 3,92      |
|                 | Y <sub>2,2</sub> | 0                 | 0 | 2 | 5,3 | 5  | 13,2 | 15 | 39,5 | 16 | 42,1 | 38    | 100 | 4,19      |
| Kualitas        | Y <sub>2,3</sub> | 0                 | 0 | 2 | 5,3 | 6  | 15,8 | 11 | 28,9 | 19 | 50,0 | 38    | 100 | 4,24      |
|                 | Y <sub>2,4</sub> | 0                 | 0 | 0 | 0   | 12 | 31,6 | 16 | 42,1 | 10 | 26,3 | 38    | 100 | 3,95      |
| Ketepatan Waktu | Y <sub>2,5</sub> | 0                 | 0 | 1 | 2,6 | 8  | 21,1 | 19 | 50,0 | 10 | 26,3 | 38    | 100 | 4,00      |
| Rata-rata       |                  |                   |   |   |     |    |      |    |      |    |      |       |     | 4,06      |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Keterangan:

$Y_{2.1}$  : Meningkatnya hasil kerja

$Y_{2.2}$  : Hasil kerja sesuai jumlah target

$Y_{2.3}$  : Kerapian dalam bekerja

$Y_{2.4}$  : Ketelitian dalam bekerja

$Y_{2.5}$  : Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan Tabel 19 dapat digambarkan bahwa dalam item meningkatnya hasil kerja ( $Y_{2.1}$ ), sebanyak 10 orang responden (26,3%) menjawab sangat setuju, 17 orang responden (44,7%) menjawab setuju, 9 orang responden (23,7%) memilih netral, 2 orang responden memilih tidak setuju (5,3%), dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,92, yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada dalam kategori baik. Berdasarkan item tersebut dapat digambarkan bahwa responden merasakan terdapat peningkatan pada hasil kerja yang baik.

Pada item hasil kerja sesuai target ( $Y_{2.2}$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 16 orang responden (42,1%) memilih jawaban sangat setuju, 15 orang responden (39,5%) memilih jawaban setuju, 5 orang responden (13,2%) memilih jawaban netral, 2 orang responden (5,3%) memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,19 yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada dalam kategori sesuai. Berdasarkan item ini, dapat digambarkan bahwa para responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Pada item kerapian dalam bekerja ( $Y_{2.3}$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 19 orang responden (50,0%) memilih jawaban sangat setuju, 11 orang

responden (28,9%) memilih jawaban setuju, 6 orang responden (15,8%) memilih jawaban netral, 2 orang responden (5,3%) memilih jawaban tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,24 yang terletak pada interval  $> 4,2 - 5$  yang berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa responden memiliki kerapian yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada item ketelitian dalam bekerja ( $Y_{2.4}$ ), sebanyak 10 orang responden (26,3%) memilih jawaban sangat setuju, 16 orang responden (42,1%) memilih jawaban setuju, 12 orang responden (31,6%) memilih jawaban netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* 3,95, yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada pada kategori baik. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa responden memiliki ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada item ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ( $Y_{2.5}$ ), dapat digambarkan bahwa sebanyak 10 orang responden (26,3%) memilih jawaban sangat setuju, 19 orang responden (50,0%) memilih jawaban setuju, 8 orang responden (21,1%) memilih jawaban netral, 1 orang responden (2,6%) memilih jawaban tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* 4,00 yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada pada kategori baik. Berdasarkan item tersebut, dapat digambarkan bahwa responden dalam menyelesaikan pekerjaan ketepatan waktunya baik.

Apabila dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ) memiliki nilai *mean* sebesar 4,06 yang terletak pada

interval  $> 3,4 - 4,2$  yang berada pada kategori baik. Sehingga dapat digambarkan bahwa responden memiliki prestasi kerja yang baik

## 2. Analisis Jalur

### a. Pengaruh variabel Promosi Karyawan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )

Hasil dari pengolahan data hasil penelitian untuk mengetahui Pengaruh variabel Promosi Karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_2$ ), pada karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu, dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20  
Pengaruh Variabel Promosi Karayawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

| Dependen Variabel                   | Variabel Independen  | Beta                                               | t     | Sig.  | Pengaruh   |
|-------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------|-------|-------|------------|
| Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )   | Promosi Karyawan (X) | 0,565                                              | 4,108 | 0,000 | Signifikan |
| R : 0,565<br>R <sup>2</sup> : 0,319 |                      | Adjusted R <sup>2</sup> : 0,300      sig F : 0,000 |       |       |            |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 20, dapat diketahui bahwa Beta memiliki nilai sebesar 0,565, dengan nilai  $\text{sig} = 0,000 \leq \text{dari } \alpha = 0,05$ . Sehingga variabel Promosi Karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,565 (56,5%). Selanjutnya persamaan *path* sebagai berikut:

$$Y_1 = PY_1X$$

$$Y_1 = 0,565X$$

**b. Pengaruh variabel Promosi Karyawan (X), dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y<sub>2</sub>).**

Hasil dari pengolahan data hasil penelitian untuk mengetahui Pengaruh variabel Promosi Karyawan (X), dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y<sub>2</sub>), pada karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21  
Pengaruh Variabel Promosi Karyawan, dan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

| Dependen Variabel                         | Variabel Independen                       | Beta                            | t     | Sig.          | Pengaruh   |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------|-------|---------------|------------|
| Prestasi Kerja Karyawan (Y <sub>2</sub> ) | Promosi Karyawan (X)                      | 0,404                           | 3.691 | 0,001         | Signifikan |
|                                           | Kepuasan Kerja Karyawan (Y <sub>1</sub> ) | 0,548                           | 5.003 | 0,000         | Signifikan |
| R : 0,845<br>R <sup>2</sup> : 0,714       |                                           | Adjusted R <sup>2</sup> : 0,698 |       | sig F : 0,000 |            |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 21 dapat dilihat bahwa nilai Beta untuk variabel Promosi Karyawan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,404 (40,4%) dengan nilai sig ≤ 0,05 (0,001 ≤ 0,05). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Promosi Karyawan (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,404 (40,4%). Pada Tabel 20 dapat dilihat pula bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X<sub>2</sub>) memiliki nilai Beta sebesar 0,548 (54,8%) dengan nilai sig ≤ 0,05 (0,000 ≤ 0,05). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,548 (54,8%). Selanjutnya persamaan *path* sebagai berikut

$$Y_2 = PY_1X + PY_1X$$

$$Y_2 = 0,404Y_1 + 0,548X$$

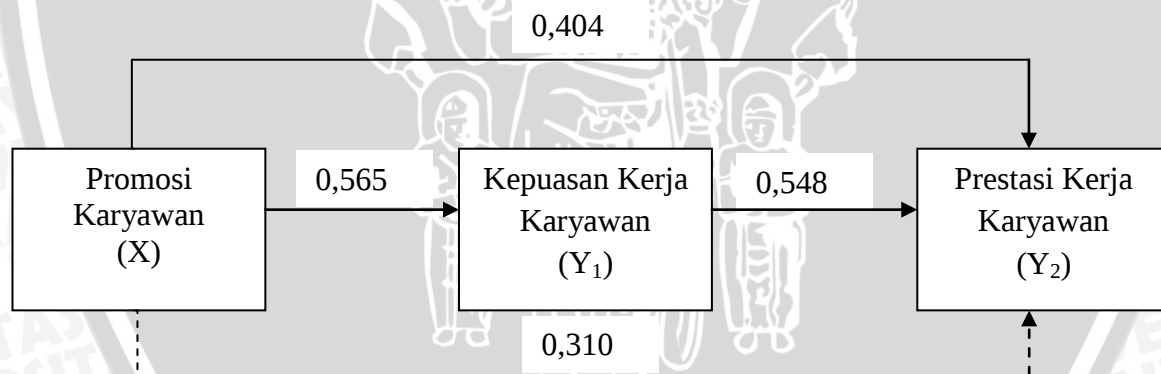
c. Pengaruh variabel Promosi Karyawan (X) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ).

Hasil dari pengolahan data hasil penelitian untuk mengetahui Pengaruh variabel Promosi Karyawan (X) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) dapat dilihat pada Tabel 22.

Tabel 22  
Perhitungan Pengaruh Variabel langsung dan Tidak Langsung

| Variabel | Langsung         | Tidak Langsung                          | Total |
|----------|------------------|-----------------------------------------|-------|
| X        | Ke $Y_1 = 0,565$ |                                         | 0,565 |
| X        | Ke $Y_2 = 0,404$ |                                         | 0,404 |
| $Y_1$    | Ke $Y_2 = 0,548$ |                                         | 0,548 |
| X        | Ke $Y_2 = 0,404$ | Ke $Y_2$ melalui $Y_1 = (0,565)(0,548)$ | 0,310 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012



Gambar 5  
Intepretasi Path

Pengaruh tidak langsung antara Promosi Karyawan (X) terhadap Prestasi kerja Karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ), diperoleh dari hasil kali antara Promosi Karyawan (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ). sehingga pengaruh tidak langsung sebesar  $(0,565)(0,548) = 0,310$ .

### 3. Pembahasan

#### a. Pengaruh Promosi Karyawan (X) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>)

Hipotesis pertama adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Promosi Karyawan (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y<sub>1</sub>). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien Beta sebesar 0,565 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 56,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja.

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan pun lebih besar pula (Siagian, 2010:169). Pelaksanaan promosi yang terbuka dan sesuai dengan asas-asas promosi sangat diharapkan oleh karyawan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Terbukanya kesempatan promosi untuk karyawan akan memberikan kepuasan tersendiri pada diri karyawan. Sebagaimana pendapat dari Feldman dan Arnold (1985:193) bahwa, "*that promotional opportunities and supervisor are moderately important sources of job satisfaction*". Promosi merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja (Hariandja, 2001:291-292). Ketika karyawan di promosikan mereka akan merasakan kepuasan dan kebanggaan

pribadi, karena status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.

Apabila dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Promosi Karyawan (X) memiliki nilai *mean* sebesar 4,23 yang terletak pada interval 4,21-5,00 yang berarti bahwa responden meyakini bahwa pelaksanaan promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu berjalan sangat baik. Bila dilihat pada indikator Asas-asas Promosi, item asas adanya lowongan jabatan ( $X_3$ ) memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,32 yang terletak pada interval  $> 4,21-5,00$ , yang berarti bahwa pelaksanaan promosi Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu diyakini oleh responden dilakukan jika terdapat jabatan yang kosong. Sebagaimana pendapat dari Hasibuan (2010:108) bahwa “Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya memungkinkan jika ada formasi jabatan yang lowong”. Pada indikator Syarat-syarat Promosi, item syarat prestasi kerja ( $X_5$ ) memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,42 yang terletak pada interval  $> 4,21-5,00$ , yang berarti bahwa karyawan mempersepsikan bahwa pelaksanaan promosi Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu sangat memperhatikan prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu sangat memperhatikan prestasi kerja karyawan sebagai salah satu syarat dalam promosi. Sementara itu, nilai *mean* jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 4,36, yang terletak pada interval  $> 4,20 - 5$ , yang berarti bahwa responden mendapatkan

kepuasan kerja yang sangat besar. Dari perbandingan ini, dapat dilihat bahwa dengan pelaksanaan promosi yang sangat baik dan adil (*fair and just*) sesuai dengan asas-asas dan syarat promosi dapat menghasilkan kepuasan kerja yang sangat besar bagi karyawan.

**b. Pengaruh Promosi Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ )**

Hipotesis kedua adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Promosi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien Beta senilai 0,404 (40,4%) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja sebesar 40,4% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Promosi diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi karyawan di masa lalu dan hal yang menjanjikan di masa depan. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja dari organisasi dan dapat mendorong tercapainya prestasi kerja karyawan yang terbaik. Promosi juga dapat merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya (Hasibuan, 2010:113). Karyawan pada umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa berprestasi kerja tinggi mengarah pada adanya promosi.

Apabila dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Promosi Karyawan ( $X$ ) memiliki nilai *mean* sebesar 4,23 yang terletak pada

interval 4,21-5,00 yang berarti bahwa responden meyakini bahwa pelaksanaan promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu berjalan sangat baik. Bila dilihat pada indikator Asas-asas Promosi, item asas adanya lowongan jabatan ( $X_3$ ) memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,32 yang terletak pada interval  $> 4,21-5,00$ , yang berarti bahwa pelaksanaan promosi Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu diyakini oleh responden dilakukan jika terdapat jabatan yang kosong. Sebagaimana pendapat dari Hasibuan (2010:108) bahwa “Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya memungkinkan jika ada formasi jabatan yang lowong”. Pada indikator Syarat-syarat Promosi, item syarat prestasi kerja ( $X_5$ ) memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,42 yang terletak pada interval  $> 4,21-5,00$ , yang berarti bahwa karyawan mempersepsikan bahwa pelaksanaan promosi di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu sangat memperhatikan prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu sangat memperhatikan prestasi kerja karyawan sebagai salah satu syarat dalam promosi.

Sementara itu, nilai *mean* jawaban responden pada variabel Prestasi Kerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 4,06, yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,20$ , yang berarti bahwa responden memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dari perbandingan ini, dapat dilihat bahwa dengan pelaksanaan promosi yang sangat baik sesuai dengan asas-asas dan syarat promosi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pelaksanaan promosi yang sesuai dengan asas-asas dan syarat promosi akan

menghasilkan suatu keputusan yang tepat tentang pemilihan karyawan yang akan dipromosikan. Jika mendapatkan karyawan yang tepat untuk di promosikan maka karyawan tersebut dapat terus berkembang dan berprestasi. Sebagaimana pendapat dari Champion *et al* yang dikutip oleh Carmeil, Shalom dan Weisberg (2005:192) bahwa “*promotion is a key driver for employees to achieve better performance*” yang memiliki arti kurang lebih “promosi adalah sebagai kunci utama bagi karyawan untuk berprestasi kerja lebih baik”.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Hipotesis ketiga adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan koefisien Beta senilai 0,548 (54,8%) dengan nilai signifikasi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 54,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ). Temuan ini sesuai dengan pendapat dari Gibson yang cuplik oleh Wibowo (2011:509) bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Artinya bahwa karyawan yang merasa puas akan merasa senang dengan pekerjaannya dan berdampak pada prestasi kerjanya.

Apabila dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Kepuasan Karyawan ( $Y_1$ ) memiliki nilai *mean* sebesar 4,36 yang terletak pada

interval  $> 4,2 - 5$  yang berarti bahwa responden mendapatkan kepuasan kerja yang sangat besar. Bila dilihat pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan, item posisi jabatan yang lebih baik ( $Y_{1.2}$ ) memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,37 yang terletak pada interval  $> 4,20-5,00$ , yang berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan responden terhadap pekerjaannya sangat tinggi terutama adanya posisi jabatan yang lebih baik dari pada dipromosikan. Bahwa adanya kedudukan yang lebih baik dapat memberikan kepuasan kerja pada diri seseorang (Mangkunegara, 2009:120). Pada indikator kepuasan terhadap pembayaran ( $Y_{1.4}$ ), item pembayaran sesuai harapan memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,50 yang terletak pada interval  $> 4,20-5,00$ , yang berarti bahwa responden merasakan mendapatkan pembayaran sesuai dengan harapan mereka ketika akan menduduki jabatan baru. Sebagai mana menurut pendapat Robbins (2001:149) bahwa “para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.”

Selanjutnya pada indikator kepuasan terhadap promosi, item kesempatan yang sama untuk dipromosikan ( $Y_{1.6}$ ) memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,11, yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,2$ , yang berarti bahwa responden merasakan kesamaan dalam kesempatan untuk dipromosi yang didapatkan responden sama besar. Hal ini menunjukkan bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat dipromosikan selama mereka memenuhi persyaratan promosi yang telah ditetapkan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan

(Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu. Pemberian kesempatan promosi juga menjadi sumber dari kepuasan kerja, sebagaimana pendapat dari Feldman dan Arnold (1985:193) "*that promotional opportunities and supervisor are moderately important sources of job satisfaction*". Pada indikator kepuasan terhadap atasan, item hubungan dengan atasan ( $Y_{1,8}$ ) memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4,61 yang terletak pada interval  $> 4,20-5,00$ , yang berarti bahwa responden memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut (Mangkunegara, 2009:120)

Sementara itu, nilai *mean* jawaban responden pada variabel Prestasi Kerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 4,06, yang terletak pada interval  $> 3,4 - 4,20$ , yang berarti bahwa karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dari perbandingan ini, dapat diketahui jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Sebagaimana pendapat dari Gibson dalam Wibowo (2011:509) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara prestasi kerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

#### **d. Pengaruh Promosi Karyawan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_2$ )**

Hipotesis keempat adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Promosi Karyawan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja. Pengaruh

tidak langsung antara Promosi Karyawan (X) terhadap Prestasi kerja Karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ), diperoleh dari hasil kali antara Promosi Karyawan (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ). sehingga pengaruh tidak langsung sebesar  $(0,565)(0,548) = 0,310$ .

Dalam pengaruh secara tidak langsung variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) berfungsi sebagai variabel intervening. Dimana variabel ini dapat memberikan pengaruh antara variabel dependen dengan independen (Sugiyono, 2009:4). Sehingga dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) dapat memberikan pengaruh antara variabel Promosi Karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ). Dalam hal ini jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang mereka dapat dari pelaksanaan promosi kecil maka prestasi kerja mereka juga bisa berkurang. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang mereka dapat dari pelaksanaan promosi besar maka prestasi kerja juga akan besar.