

RINGKASAN

Muhammad Saifuddin, 2012, Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu), Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA dan Dr. Hamidah Nayati Utami, M.Si. 168 Halaman + i-ix.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh suatu kenyataan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas suatu organisasi itu sendiri. Pengembangan potensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi perlu diperhatikan secara tepat sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Tujuan organisasi akan sulit terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Sebuah organisasi tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, akan mengalami kemunduran yang dapat menyebabkan berakhirnya keberadaan dari organisasi tersebut.

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Promosi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu, 2) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Promosi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu, 3) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu, dan 4) untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Promosi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu variabel Promosi karyawan (X), Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Untuk variabel independen yaitu Promosi Karyawan, dan untuk variabel moderator yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan variabel Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel dependen

Metode pengumpulan data dengan teknik menyebarkan kuesioner, melakukan wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan yaitu *Path Analysis* yang dihitung dengan Aplikasi SPSS versi 17.0 dengan jumlah responden 38 orang.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan karena variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara positif (0,565) dan signifikan (0,000) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1). Variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara positif (0,404) dan signifikan (0,001) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) berpengaruh secara positif (0,548) dan signifikan (0,000) terhadap Prestasi Kerja Karyawan

(Y₂). Variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara positif (0,310) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y₂) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁).

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan karena variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁), maka Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani diharapkan tetap menjaga mutu dan konsistensi program promosi karyawan (asas dan syarat). Karena Variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y₁), maka sebaiknya Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani tetap melaksanakan promosi karyawan yang sesuai dengan asas-asas dan syarat-syarat promosi agar dihasilkan karyawan yang tepat dan karyawan dapat terus berprestasi. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y₂), maka sebaiknya Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani harus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan ikut terjaga dan meningkat.

