

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) APJ PURWOKERTO

OLEH :

Kusmoro¹⁾, Achmad Sudjadi²⁾

¹⁾ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and employee empowerment on job satisfaction and employee performance at PT PLN (Persero) APJ Purwokerto. This type of research is the type of survey research study conducted in July 2012 with total respondents as many as 76 people.

The results showed compensation and employee empowerment have a significant effect on job satisfaction and performance, as well as the variables of job satisfaction is a mediating variable between compensation and employee empowerment on the performance of employees at PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.

PT PLN (Persero) APJ Purwokerto should make every effort to make employees feel comfortable in work and career as well. Increased compensation can be done with the indirect compensation, such as insurance, benefits, home loan, and others. while empowering employees to be done by giving companies the opportunity to employees to decide and create their own on the job while not breaking the rules

Keyword: *Compensation, Employee Empowerment, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

PT PLN (Persero) APJ Purwokerto merupakan sebuah institusi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kelistrikan dengan cakupan pelanggan yang begitu besar. Berdasarkan hasil pra survei, diperoleh informasi bahwa sering terjadi keluhan pelanggan dan terlambat diatasi (Bagian pengaduan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto, 2012). Penelusuran melalui Bagian Pengaduan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto memberikan gambaran bahwa selama periode tahun 2009 terdapat 5.787 keluhan pelanggan.

Sedangkan data keluhan pelanggan yang tercatat pada tahun 2010 mencatat ada 5.703 pelanggan dan tahun 2011 sebanyak 6.120 keluhan pelanggan terdiri dari 1.591 Purwokerto Timur, 1.224 Purwokerto Barat, 1.836 Purwokerto Utara dan 1.469 Purwokerto Selatan yang melakukan komplain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT PLN (Persero) APJ Purwokerto belum sepenuhnya optimal.

Perumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan :

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto?
 2. Apakah pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto?
 3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto?
 4. Apakah pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto?
 5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto?
 6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto?
 7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto?
- b. Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
 - c. Untuk menguji signifikansi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
 - d. Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
 - e. Untuk menguji signifikansi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
 - f. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
 - g. Untuk menganalisis pengaruh faktor kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
 - h. Untuk menganalisis pengaruh faktor kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Pembatasan Masalah

Dalam konteks penelitian ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dibatasi pada kompensasi, pemberdayaan karyawan, dan kepuasan kerja.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui kebijakan kompensasi, pemberdayaan, dan kepuasan kerja.

- b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian teoritis manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kompensasi, pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Perumusan Hipotesis

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
2. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
4. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto melalui mediasi kepuasan kerja.
7. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto melalui mediasi kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN DAN ANALISIS

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian
Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
2. Jenis Penelitian
Dilihat dari tingkat perumusan masalahnya penelitian ini merupakan riset pengujian hipotesis, dilihat dari metode pengumpulan datanya penelitian ini merupakan riset survei, dilihat dari tujuannya penelitian ini merupakan riset asosiatif (Suliyanto, 2006).
3. Objek Penelitian
Objek penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
4. Sumber Data
Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2006). Dalam penelitian ini data diambil dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada setiap unit kerja pada PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Metode Analisis

1. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat keakuratan butir-butir pertanyaan sehingga mempresentasikan variabel yang diteliti. Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment* (Sugiono, 2004) :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product moment*

X = Skor butir (Pertanyaan)

Y = Skor faktor (Variabel)

n = Jumlah sampel

Dengan menggunakan level of significance 95% Kriteria pengujian butir pertanyaan adalah :

Nilai r hitung \geq r tabel berarti pertanyaan dinyatakan valid.

Nilai r hitung \leq r tabel berarti pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2006):

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Dengan $\alpha = 5\%$, maka:

Jika $r_{total} > r_{tabel}$, berarti kuesioner reliabel.

Jika $r_{total} \leq r_{tabel}$, berarti kuesioner tidak reliabel.

Suatu item variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2005 : 42).

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang menjadi model analisis adalah sebagai berikut (Supranto, 2006) :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_i = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pemberdayaan

e = Variabel pengganggu

Kemudian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pemberdayaan, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan juga alat analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_i = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pemberdayaan

Y_1 = Kepuasan kerja

e = Variabel pengganggu

Analisis Jalur

Untuk menguji adanya pengaruh dari variabel *intervening* (Mediasi) digunakan metode analisis regresi *Multivariate*. Analisis ini merupakan perluasan dari analisis regresi (Ghozali, 2005)

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Pengaruh mediasi penuh (*fully mediated*) apabila :
 - Nilai pengaruh yang semula tidak signifikan menjadi signifikan
 - Pengaruh yang semula bersifat positif berubah menjadi negatif
 - Pengaruh yang semula bersifat negatif berubah menjadi positif

- b. Pengaruh mediasi sebagian (partially mediated) Nilai pengaruh yang tidak berubah, dari nilai signifikan tetap mempunyai nilai pengaruh yang signifikan dengan nilai beta (β) mengalami peningkatan atau penurunan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi *product moment*. Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan nilai korelasi *product moment* dengan nilai kritik r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 0,05$

Tabel 5. Uji Validitas

Item	r_{hitung}				r_{tabel}	Ket.
	Kompensasi	Pemberdayaan Karyawan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan		
1	0,655	0,668	0,615	0,840	0,361	Valid
2	0,632	0,704	0,851	0,794	0,361	Valid
3	0,676	0,612	0,651	0,718	0,361	Valid
4	0,585	0,713	0,773	0,825	0,361	Valid
5	0,638	0,568	0,805	0,749	0,361	Valid
6	0,649	0,907	0,656	0,737	0,361	Valid
7	0,687	0,753	0,831	0,559	0,361	Valid
8	0,654		0,597	0,565	0,361	Valid

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4, maka data hasil perhitungan korelasi tersebut harus dibandingkan dengan nilai r_{tabel} *product moment* dengan taraf signifikan 5 % yaitu sebesar 0,361. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa item pertanyaan Tabel 6. Uji Reliabilitas

dalam kuesioner memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,361 yang berarti bahwa pertanyaan dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data

Variabel	Nilai Koefisien Reliabilitas	Nilai (r tabel)	Keterangan
Kompensasi	0,7593	0,361	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	0,7754	0,361	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,7750	0,361	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,7742	0,361	Reliabel

Nilai reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai

lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa alat ukur dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap

Tabel 10. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	Probabilitas
<i>Konstanta</i>	0,971		
Kompensasi	0,554	6,837	0,000
Pemberdayaan karya wan	0,525	6,241	0,000
$R^2 = 0,829$		$F_{hitung} =$	176,774

Dari tabel 10 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,971 + 0,554 X_1 + 0,525 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,971 berarti variabel kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto adalah sebesar 0,971 persen dengan asumsi bahwa variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan, konstan.

Koefisien X_1 sebesar 0,554 berarti variabel kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, hal ini menunjukkan bahwa naiknya variabel kompensasi akan menaikkan variabel kepuasan kerja. Jika terjadi kenaikan variabel kompensasi sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,554 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap pada tingkat kepercayaan 95 persen.

Koefisien X_2 sebesar 0,525 berarti variabel pemberdayaan karyawan mempunyai hubungan

kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto, dilakukan dengan bantuan Program SPSS 11. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dengan Program SPSS 11:

yang positif dengan variabel kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, hal ini menunjukkan bahwa naiknya variabel pemberdayaan karyawan akan menaikkan variabel kepuasan kerja. Jika terjadi kenaikan variabel pemberdayaan karyawan sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,525 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap pada tingkat kepercayaan 95 persen.

a. Pengujian Model Secara Statistik

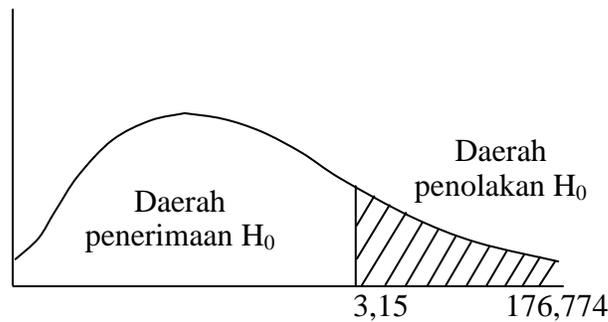
1) Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,829 atau 82,9 persen. Artinya bahwa 82,9 persen naik turunnya variabel kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 17,1 persen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukan dalam model.

2) Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan uji F. Dari hasil perhitungan dengan tingkat keyakinan sebesar 95 persen atau

$\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,15, sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 176,774. Dalam kurva dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

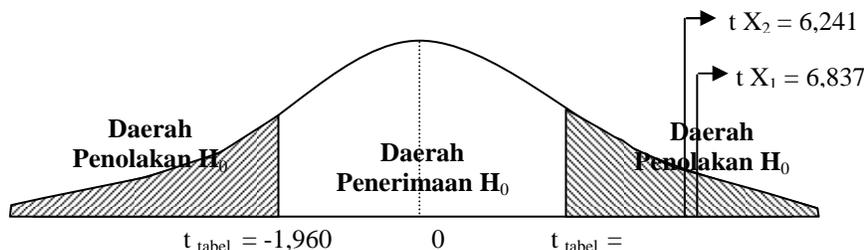


Gambar 3. Kurva uji F

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$ atau berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto digunakan uji t. Dari hasil analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) = 0,05 diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :

3) Uji t



Gambar 4. Kurva uji t

Berdasarkan gambar 4 dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a) **Kompensasi**
Berdasarkan gambar 4 diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 6,837. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh

nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto, *diterima*.

b) Pemberdayaan Karyawan
Berdasarkan gambar 4 diketahui nilai t_{hitung} variabel pemberdayaan karyawan sebesar 6,241. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan

Tabel 15. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Probabilitas
<i>Konstanta</i>	10,538		
Kompensasi	0,349	2,563	0,012
Pemberdayaan karya wan	0,316	2,236	0,028
	$R^2 = 0,395$	$F_{\text{hitung}} =$	23,819

Dari tabel 15 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,538 + 0,349 X_1 + 0,316 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 10,538 berarti variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto adalah sebesar 10,538 persen dengan asumsi bahwa variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan, konstan.

Koefisien X_1 sebesar 0,349 berarti variabel kompensasi

karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, *diterima*

3. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, dilakukan dengan bantuan Program SPSS 11. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dengan Program SPSS 11:

mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, hal ini menunjukkan bahwa naiknya variabel kompensasi akan menaikkan variabel kinerja karyawan. Jika terjadi kenaikan variabel kompensasi sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,349 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap pada tingkat kepercayaan 95 persen.

Koefisien X_2 sebesar 0,316 berarti variabel pemberdayaan karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, hal ini menunjukkan bahwa naiknya variabel pemberdayaan karyawan akan menaikkan variabel kinerja karyawan. Jika terjadi kenaikan variabel pemberdayaan karyawan sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,316 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap pada tingkat kepercayaan 95 persen.

a. Pengujian Model Secara Statistik

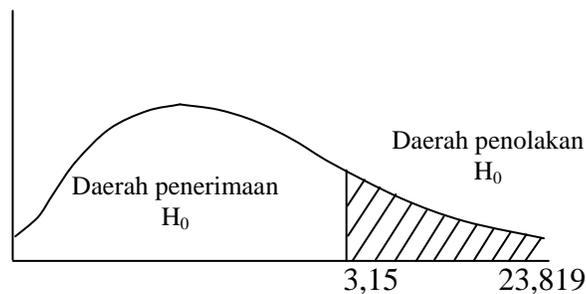
1) Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,395 atau 39,5 persen.

Artinya bahwa 39,5 persen naik turunnya variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 60,5 persen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model.

2) Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan uji F. Dari hasil perhitungan dengan tingkat keyakinan sebesar 95 persen atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,15, sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 23,819. Dalam kurva dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



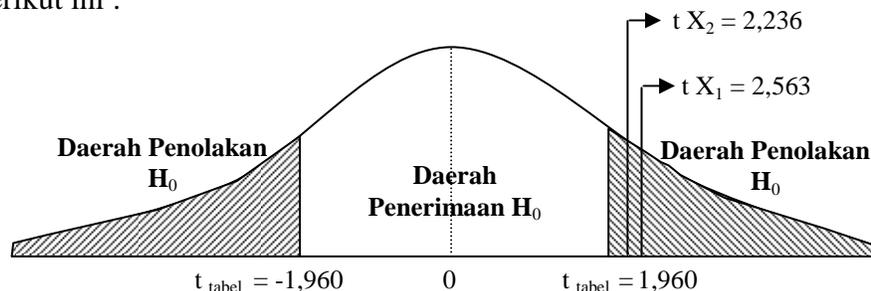
Gambar 6. Kurva uji F

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ atau berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.

3) Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto digunakan uji t. Dari hasil analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) = 0,05 diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung}

seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 7. Kurva uji t

Berdasarkan gambar 7 dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a) Kompensasi

Berdasarkan gambar 7 diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,563. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, *diterima*.

b) Pemberdayaan Karyawan

Berdasarkan gambar 7 diketahui nilai t_{hitung} variabel pemberdayaan karyawan

sebesar 2,236. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, *diterima*.

4. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dilakukan dengan metode analisis regresi linier sederhana dengan Program SPSS 11:

Tabel 16. Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	Probabilitas
<i>Konstanta</i>	10,430		
Kepuasan kerja	0,646	9,010	0,000
	R ² = 0,523	F _{hitung} =	81,188

Dari tabel 16 dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y_2 = 10,430 + 0,646 Y_1$$

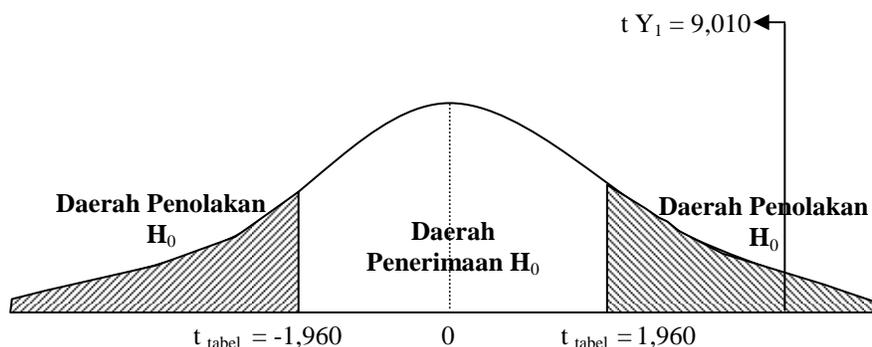
Nilai konstanta sebesar 10,430 berarti variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto adalah sebesar 10,430 persen dengan asumsi bahwa variabel kepuasan kerja, konstan.

Koefisien Y_1 sebesar 0,646 berarti variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, hal ini menunjukkan bahwa naiknya variabel kepuasan kerja akan menaikkan variabel kinerja karyawan. Jika terjadi kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,646 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap pada tingkat kepercayaan 95 persen.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,523 atau 52,3 persen.

Artinya bahwa 52,3 persen naik turunnya variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,7 persen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukan dalam model.

Dari hasil analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) = 0,05 diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 9,010. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto, *diterima*.



Gambar 8. Kurva uji t

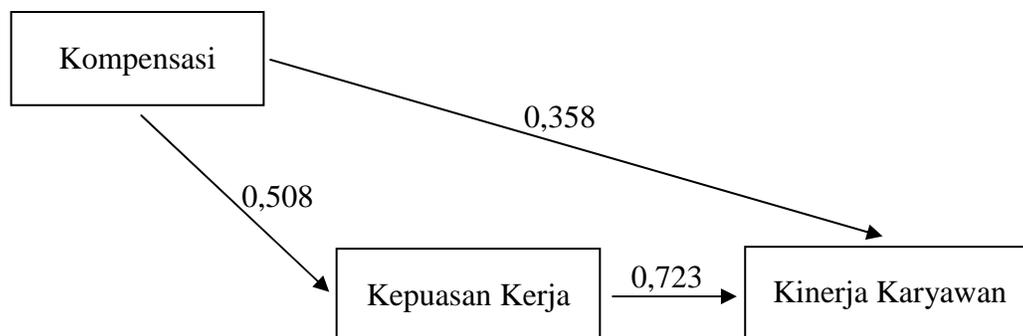
5. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Tabel 17. Hasil regresi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Pengaruh antar variabel	Nilai Beta
Kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,358
Kompensasi terhadap kepuasan kerja	0,508
Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	0,723

Rumus yang digunakan untuk melakukan perbandingan adalah :
 Pengaruh langsung = P1
 Pengaruh dengan mediasi P1 x P2

Berdasarkan perhitungan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 9. Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Dari gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung = 0,358
Artinya kompensasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 35,8 persen.
- b. Pengaruh tak langsung = $0,508 \times 0,723 = 0,367$
Artinya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar 36,7 persen.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui nilai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan bernilai 35,8 persen, nilainya mengalami kenaikan menjadi 36,7 persen setelah adanya variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi. Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto melalui mediasi kepuasan kerja, *diterima*.

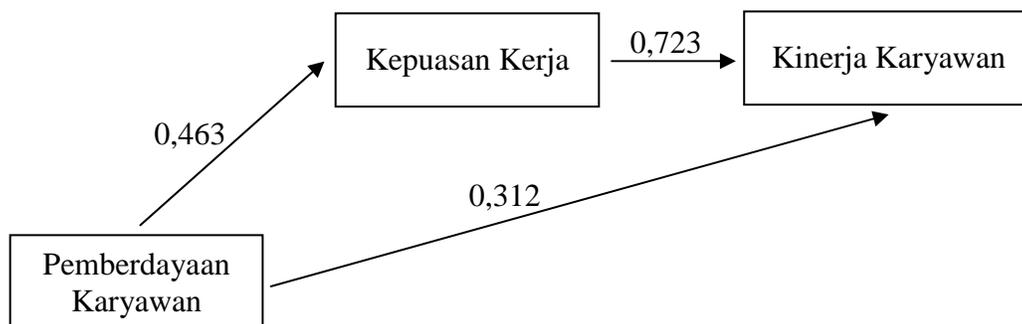
6. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Tabel 18. Hasil regresi Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Pengaruh antar variabel	Nilai Beta
Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan	0,312
Pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja	0,463
Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	0,723

Rumus yang digunakan untuk melakukan perbandingan adalah :
Pengaruh langsung = P1

Pengaruh dengan mediasi = P1 x P2
Berdasarkan perhitungan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 10. Analisis Regresi Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Dari gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung = 0,312
Artinya pemberdayaan karyawan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 31,2 persen.
- b. Pengaruh tak langsung
= $0,463 \times 0,723$
= 0,335
Artinya pengaruh variabel pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar 33,5 persen.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui nilai pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan bernilai 31,2 persen, nilainya mengalami kenaikan menjadi 33,5 persen setelah adanya variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi. Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh mediasi antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan

pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto melalui mediasi kepuasan kerja, *diterima*.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
2. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
4. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN

- (Persero) APJ Purwokerto melalui mediasi kepuasan kerja.
7. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto melalui mediasi kepuasan kerja.

Implikasi

1. PT PLN (Persero) APJ Purwokerto hendaknya memperhatikan variabel kompensasi karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Purwokerto. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi tidak langsung, seperti asuransi, tunjangan, fasilitas kredit rumah, dan lain-lain.
2. Pemberdayaan karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Purwokerto dapat dilakukan dengan jalan pemberian kesempatan perusahaan kepada karyawan untuk memutuskan dan berkreasi sendiri dalam pekerjaan selama tidak melanggar aturan yang berlaku.
3. PT PLN (Persero) APJ Purwokerto hendaknya berusaha semaksimal mungkin untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan berkarir sehingga mereka bekerja dengan baik.

empirical evidence of influence of empowerment and compensation practices on human resource performance in Canadian firms, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 20 Number 4.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*, edisi 2. BPF. Yogyakarta. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPF. Yogyakarta.

Sugiyono, 2004, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Andi Offset. Yogyakarta.

Supranto, J., 2006, *Statistik; Teori dan Aplikasi Jilid II*, Erlangga, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Chenevert, D., and Tremblay., 2009, *Fits in strategic human resource management and methodological challenge:*