

**PEMBERDAYAAN KARYAWAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH VII MANADO**

Oleh:  
**Jaclyen Tielung**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
email: [tielungjaclyen@yahoo.com](mailto:tielungjaclyen@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Karyawan merupakan asset dari suatu organisasi, yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karyawan yang tidak berkualitas, dalam pelaksanaan tugasnya dapat mengakibatkan kegagalan pencapaian tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan tujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel. Jenis penelitian adalah deskriptif verivikatif dengan Jumlah sampel 56 karyawan. Teknik analisis yang digunakan untuk adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (2) Pemberdayan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan ksaryawan diberdayakan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja (3) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatan karir (4) Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado dan motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** pemberdayaan karyawan, motivasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*Employees are assets of an organization , which is crucial in determining the success of achieving the goals and objectives set. Employees who are not qualified , in the execution of their duties can result in failure to achieve goals. The purpose of this study was to analyze employee empowerment, motivation and organizational commitment to employee performance at PT PLN (Persero) Region VII Manado, either simultaneously or partially. The method used is associative method in order to see the connectivity between variables. Descriptive type of research is the number of samples verivikatif 56 employees. Analysis technique is used for multiple linear regression. The research found that: (1) employee empowerment , motivation and organizational commitment simultaneously affect the Employee Performance (2) Empowerment organization has an influence on the performance of an employee where the employee is empowered ksaryawan can improve performance (3) Motivation has an influence on employee performance terms the employees have the opportunity to improve career (4) organizational commitment has an influence on the performance of employees at PT PLN (Persero) region VII Manado and motivation is the most dominant variables affect the performance of employees.*

**Keywords:** employee empowerment, motivation, organizational commitment, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Era globalisasi telah mendorong transparansi dan tuntutan hak asasi manusia. Tidak satupun negara yang luput dari gelombang perubahan tersebut. Seluruh negara, terutama negara-negara berkembang, menghadapi berbagai tantangan baru yang membawa konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan yang akan mempengaruhi kehidupan umat manusia. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado sebagai perusahaan milik negara (BUMN) penyedia jasa sambungan tenaga listrik, terus berbenah dan menciptakan teknologi terbaru bagi pelanggan seperti teknologi listrik pintar prabayar. Untuk menunjang teknologi tersebut tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang ada. Maka karyawan memegang kunci utama keberhasilan dalam melayani masyarakat pelanggan. Mengingat dalam dasawarsa terakhir, pengelolaan sumber daya manusia telah menempatkan karyawan pada porsi dan posisi yang sebenarnya. Dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengaktualisasikan diri secara produktif; dimana dalam proses pencapaian tujuan, tidak lagi memandang karyawan sebagai objek melainkan sebagai subek. Hasil yang dicapai menurut ukuran-ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan orang yang bersangkutan, biasanya seseorang yang prestasi kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Sejalan dengan pendapat diatas maka dapat mengemukakan bahwa prestasi kerja dapat menunjukkan derajat penyelesaian tugas atau pekerjaan seseorang yang sekaligus merefleksikan seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaannya

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari:

1. Pemberdayaan karyawan, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado.
2. Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado.
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado.
4. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado, Sulawesi Utara.

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Flippo (1994:5), yang menyebut manajemen sumber daya manusia sebagai manajemen personalia, mengemukakan bahwa: *Personal management is planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation and human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.* Manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat terwujud.

#### Pemberdayaan Karyawan

Paul *et al* (2000) menyatakan bahwa pemberdayaan Karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki organisasi. Pemberdayaan psikologikal sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Empat kognisi ini adalah *meaning, competence, self-determination*, dan *impact* Spreitzer *et al* (1997).

## Motivasi

Hasibuan (2006:57) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Mangkunegara (2005:14) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

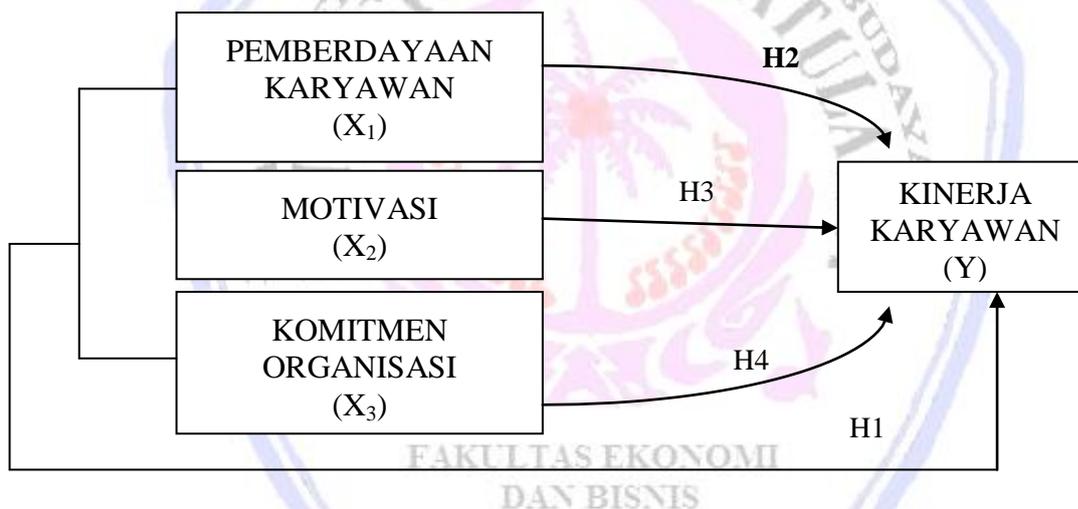
## Komitmen Organisasi

Iverson and Buttigieg (1998) menyatakan bahwa terdapat perbedaan-perbedaan dalam mengartikan komitmen organisasi. Sebagian besar peneliti-peneliti mempertimbangkan komitmen baik dari sudut pandang konsep maupun komponen, yang terbagi menjadi *attitudinal commitment* dan *behavioural commitment*. *Attitudinal commitment* juga dikenal sebagai *affective organizational commitment*, yang menggambarkan derajat loyalitas yang dimiliki seorang individu pada organisasinya.

## Kinerja Karyawan

Hasibuan, (2006:25) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang selama satu periode pekerjaan tertentu.

## Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian 2013

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Pemberdayaan karyawan, motivasi, komitmen organisasi secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado
- H2: Pemberdayaan karyawan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado.
- H3: Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado.
- H4: Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado.

---

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verivikatif dan metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif yaitu menguji hubungan pengaruh antar variabel independen yang terdiri dari pemberdayaan karyawan, motivasi, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Waktu penelitian dilakukan yaitu bulan Juli – September 2013.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono 2010:61). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh karyawan PT.PLN (persero) Wilayah VII Manado. Namun sampel dibatasi pada bagian personalia yang berjumlah 56 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2010:61), jika populasinya kurang dari 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang responden. Pengambilan sampel dilakukan di lokasi penelitian dan juga di tempat-tempat yang dianggap memiliki responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu pada PT.PLN (persero) Wilayah VII Manado

**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel dapat diukur dengan berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian (Sugiyono, 2010:58). Definisi operasional variabel (definisi dan indikator) dalam penelitian ini antara lain:

1. Pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ), yaitu proses meningkatkan keyakinan seorang karyawan melalui kesesuaian tujuan, peningkatan kompetensi, pemberian wewenang dan kekuasaan, serta kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan saat melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan,2005:56)
  - a. Keberartian
  - b. Kompetensi
  - c. Determinasi Diri
  - d. Pengaruh
2. Motivasi ( $X_2$ ), yaitu suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Hasibuan,2005:57).Pengukuran menggunakan skala likers. Indikatornya:
  - a. Tanggung jawab
  - b. Prestasi yang diraih
  - c. Pengakuan orang lain
  - d. Pekerjaan itu sendiri
  - e. Kemungkinan pengembangan
  - f. Kemajuan
3. Komitmen organisasi ( $X_3$ ), yaitu Komitmen seorang karyawan yang didasari suatu keinginan, kebutuhan, dan keharusan terhadap lingkungan pekerjaan dan organisasinya sebagai tempat bekerja (Robbins 2008:100).
  - a. Komitmen Afektif
  - b. Komitmen Normatif
  - c. Komitmen Kontinuan

4. Kinerja karyawan (Y), yaitu kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004:338). Pengukuran menggunakan skala likers. Indikatornya yaitu:

- Pengetahuan
- Ketrampilan
- Kemampuan
- Kebiasaan/Sikap
- Perilaku

## Metode Analisis

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Rumus yang digunakan adalah (Mustafa, 2009:164):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item pernyataan

y = skor total pertanyaan

N = banyaknya sampel

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/kejegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas atau keandalan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antar skor setiap butir. Adapun rumus *Alpha Croanbach* (Arikunto, 2006:134) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  : keandalan/reliabilitas instrumen.

$k$  : banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$  : jumlah varians butir.

$\sum \sigma_t^2$  : varians total.

### Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Variabel Pemberdayaan Karyawan ( $X_1$ ), Variabel Motivasi ( $X_2$ ), dan Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun secara parsial. Formula untuk metode Analisis Regresi Berganda adalah (Kuncoro2001:98):

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + e_1$$

Keterangan :

$b_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$

$\beta_3$  = Koefisien regresi untuk  $X_3$

|               |   |                       |
|---------------|---|-----------------------|
| $\varepsilon$ | = | Standar error         |
| $Y$           | = | Kinerja Karyawan      |
| $X_1$         | = | Pemberdayaan Karyawan |
| $X_2$         | = | Motivasi              |
| $X_3$         | = | Komitmen Organisasi   |

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001:98).

### Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:98), sebagai harga statistik untuk uji koefisien regresi secara individual.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat (Kuncoro, 2001:100).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

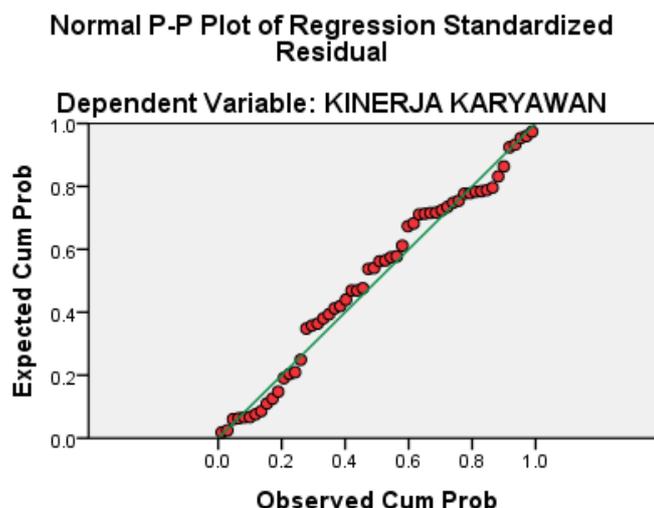
### Hasil Penelitian

#### Uji Validalitas dan Reliabilitas

Uji validalitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa hasil uji validalitas memberikan nilai yang baik karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Rata-rata  $r_{hitung}$  lebih tinggi dari  $r_{tabel}$  0,344 ( $n=56$ ). Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas, maka seluruh variabel dalam instrument penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dari nilai *Alpha Croanbach* yang dihasilkan masing-masing variabel berada diatas nilai kritis dan dapat diterima juga digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas, sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil uji normalitas

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Data sebelumnya menunjukkan tampilan normal *P-Plot Regeression Standardized*. Terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scater Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier. Ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil output pada *coefficients* bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk seluruh variabel X (X1 1.058, X2 1.075, X3 1.116) kurang dari 10 ( $<10$ ) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 dengan tingkat signifikan dibawah 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil output dapat diketahui bahwa nilai probabilitas  $>$  nilai alpha (0,05). Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki adanya gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regeresi Berganda

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dibantu dengan program statistik SPSS. Analisis ini dapat dilihat statistik deskriptif penelitian yaitu rata-rata (mean) dan standar deviasi dari penelitian yaitu pemberdayaan karyawan (X1), motivasi (X2), komitmen organisasi (X3), serta kinerja karyawan (Y)

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Penelitian**

| Descriptive Statistics |       |                |    |
|------------------------|-------|----------------|----|
|                        | Mean  | Std. Deviation | N  |
| Kinerja karyawan       | 20.05 | 2.786          | 56 |
| Pemberdayaan karyawan  | 20.23 | 2.071          | 56 |
| Motivasi               | 25.88 | 2.115          | 56 |
| Komitmen organisasi    | 19.52 | 1.839          | 56 |

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Tabel 1 terlihat bahwa rata-rata (*mean*) dari variabel-variabel penelitian yaitu sejumlah 56 responden antara 19,52 - 25,88, dengan standar deviasi sebesar 1,839 - 2,786.

**Tabel 2. Model Summary**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |               |  |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|--|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     | Sig. F Change | Durbin-Watson |  |
|                            |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 |               |               |  |
| 1                          | .300 <sup>a</sup> | .090     | .038              | 2.733                      | .090              | 3.720    | 3   | 52  | .042          | 1.808         |  |

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa pengaruh model penelitian yaitu pengaruh variabel independen yang terdiri , pemberdayaan karyawan, motivasi serta komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 0,300 atau sebesar 30%, sedangkan pengaruh variabel lainnya di luar model penelitian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $(1,00 - 0,300 = 0,700)$  0,700 atau sebesar 70%.

**Tabel 3. Anova**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 38.538         | 3  | 12.846      | 3.720 | .044 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 388.302        | 52 | 7.467       |       |                   |
|                    | Total      | 426.839        | 55 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai atau secara umum model penelitian yaitu pengaruh dari seluruh variabel dalam hal ini yaitu dalam uji regresi berganda terlihat bahwa pengaruh dari pemberdayaan karyawan, motivasi, serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan yaitu 0,044(4,4%) atau lebih kecil dari kurang dari  $\alpha = 0,050$  (< 5%), dengan nilai F adalah sebesar 3,720, sedangkan nilai  $df = n - 1 - k$ , atau  $56 - 1 - 3 = 52$ .

**Tabel 4. Koefisien Regresi**

|       |                     | Coefficients <sup>a</sup> |       |             |       |              |         |       |              |            |  |
|-------|---------------------|---------------------------|-------|-------------|-------|--------------|---------|-------|--------------|------------|--|
|       |                     | Unstandardized            |       | Standardize |       | Correlations |         |       | Collinearity |            |  |
|       |                     | Coefficients              |       | d           |       |              |         |       | Statistics   |            |  |
|       |                     | Std.                      |       | Beta        |       | Zero-        |         |       | Toleran      |            |  |
|       |                     | Error                     |       | t           |       | order        |         |       | ce           |            |  |
| Model |                     | B                         |       |             |       | Sig.         | Partial | Part  |              | VIF        |  |
| 1     | (Constant)          | 17.288                    | 6.339 |             | 2.727 | .009         |         |       |              |            |  |
|       | PEMB.KARYAWAN       | .345                      | .183  | .323        | 1.900 | .042         | -.160   | -.124 | -.119        | .945 1.058 |  |
|       | MOTIVASI            | .346                      | .181  | .262        | 1.913 | .041         | .248    | .256  | .253         | .930 1.075 |  |
|       | KOMITMEN ORGANISASI | .401                      | .212  | .396        | 1.888 | .044         | -.059   | -.095 | -.091        | .896 1.116 |  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan (2013)

Model regresi berganda dari penelitian ini yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3, \text{ yaitu } Y = 17,288 + 0,345X_1 + 0,346X_2 + 0,401X_3.$$

Berdasarkan hasil di atas penjelasannya sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel X1 yaitu pemberdayaan karyawan, terhadap (Y) yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,042. yang berarti koefisien regresi (X1) terhadap (Y) adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
2. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel (X2) yaitu motivasi, terhadap (Y), yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,041 yang berarti koefisien regresi (X2) terhadap (Y) adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
3. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial (uji t) dari variabel (X3) yaitu komitmen organisasi, terhadap (Y) yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,044 yang berarti koefisien regresi X3 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
4. Hasil uji signifikansi F (sig. F) yaitu pemberdayaan karyawan (X1), motivasi (X2), serta komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama (Simultan) terhadap (Y) atau Kinerja Karyawan, nilainya adalah kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa biaya saluran distribusi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam model penelitian regresi linear sederhana.

Persamaan garis regresi linear sederhana untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3, \text{ atau } Y = 17,288 + 0,345X_1 + 0,346X_2 + 0,401X_3 + \varepsilon.$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut :

- a. Y = Kinerja Karyawan; X1 = pemberdayaan karyawan; X2 = motivasi; X3 = komitmen organisasi
- b. Nilai a konstanta sebesar 17,288 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X1, X2, serta X3, tidak ada atau nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 17,288.

- c. Koefisien regresi X1(pemberdayaan karyawan) sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari pemberdayaan karyawan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,345 atau sebesar 34,5%.
- d. Koefisien regresi X2 (motivasi) sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari motivasi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,346 atau sebesar 34,6%.
- e. Koefisien regresi X3( komitmen organisasi ) sebesar 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari komitmen organisasi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,401 atau sebesar 40,1%.
- f. Nilai R adalah sebesar 0,300, dan nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,090. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu X1 atau pemberdayaan karyawan, X2 atau motivasi, dan X3 atau komitmen organisasi adalah sebesar 0,300 atau 30% untuk nilai R, dan 0,090 atau 9% untuk nilai  $R^2$ . Sedangkan sisanya (untuk nilai R:  $100\% - 30\% = 70\%$ ; nilai  $R^2$ :  $100\% - 9\% = 91\%$ ) yaitu sebesar 70% untuk nilai R, dan 91% untuk nilai  $R^2$ , dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi, dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan, motivasi, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu Pemberdayaan karyawan, Motivasi, Komitmen organisasi, dapat dijadikan model untuk memprediksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado dimana pihak manajemen atau pimpinan di PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di perusahaannya.

### Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh dari pemberdayaan karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,345 yang berarti setiap peningkatan +1 dari pemberdayaan karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,345 atau 34,5%.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado telah melalui pengalaman-pengalaman kerja serta telah melalui jabatan-jabatan tertentu yang telah dirancang oleh pihak bank agar para karyawan tersebut bisa memiliki pengetahuan, keterampilan serta pengalaman yang mencukupi agar mereka bisa sukses dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Para pegawai di PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado sebelumnya telah ditempa oleh berbagai pengalaman baik yang diperoleh dari pendidikan baik di sekolah maupun di perguruan tinggi, pengalaman bekerja baik di organisasi sebelumnya yang terkait dengan pekerjaan di PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado, ataupun yang tidak terkait serta pengalaman di kantor PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado lainnya.

### Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan atau pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado yang bisa meningkatkan komitmen pada organisasi yaitu tingkat kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk mengikuti dan menaati peraturan yang ada.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan model untuk memprediksi kinerja karyawan serta bisa meningkatkan kinerja para pegawai khususnya pada PT.PLN (Persero) wilayah VII Manado.
2. Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan pemberdayaan yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado
3. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini karyawan dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai karir puncak PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado
4. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado dan Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Saran**

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Pihak manajemen PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado mulai dari pemimpin dan para pegawai sebaiknya terus meningkatkan serta menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi dengan memberikan kinerja atau hasil yang baik agar mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Para peneliti selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia sebaiknya memperhatikan temuan ini dengan melakukan penelitian bukan hanya menggunakan sampel bagian personalia saja. Dengan penambahan ataupun perubahan variabel dapat berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan ataupun terhadap perusahaan secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. 2006. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Flippo E.B. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan S P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iverson R.D., and D.M Buttigieg. 1998. *Affective, normative, and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed?*. Departement of Management Working Paper in Human Resource Management and Industrial Relations. vol. 7. pp. 1-26. (<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-6486.00138>) Diakses 23 Agustus 2013
- Mangkunegara Anwar, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mustafa.Z. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kuncoro.M. 2001. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Paul R.J, B.P Niehoff , W.H Turnley. 2000. *Empowerment, expectations, and the psychological contract-managing the dilemmas and gaining the advantages*. Journal of Social-Economics, 3633754 vol. 29, pp.471-485. (<http://www.sciencedirect.com/science/journal/10535357/29/5>) Diakses 23 Agustus 2013
- Robbins.S.S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora.H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Erlangga, Bandung.
- Spreitzer G.M, M.A Kizilos, and S.W Nason. 1997. *A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain*. Journal of Management. 0149-2063 vol. 23 (5): pp. 679-704. (<http://www.econbiz.de/record/a-dimensional-analysis-of-the-relationship-between-psychological-empowerment-and-effectiveness-satisfaction-and-strain-speitzer-gretchen/10006996409>) Diakses 01 September 2013.