

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. UNITED CAN COMPANY**

**Magito Magito**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana*

*magito@mercubuana.ac.id*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the effect of leadership and motivation on employee performance at PT. United Can Company. This research used survey method. Population in this research is all employees of PT. United Can Company totaling 30 employees using saturated samples. Measurement of responses of respondents to the questionnaire by using 5 levels Likert scale. The collected data is tested with multiple linear regression. Results in this study, that the Leadership variable has positive effect on employee performance PT. United Can Company. Motivation has positive effect on job performance PT. United Can Company.*

**Keywords:** *leadership, motivation and job performance.*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. United Can Company. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Can Company yang berjumlah 30 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Pengukuran tanggapan responden terhadap kuesioner dengan menggunakan 5 jenjang skala *Likert*. Data yang telah terkumpul diuji dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini, bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Can Company. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Can Company.

**Kata kunci:** kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi dalam perusahaan memiliki banyak tantangan dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi, maka pemanfaatan sumber daya manusia sebagai fungsi dari kegiatan personalia secara efektif dan bijak dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi/ perusahaan pada saat ini sudah menjadi kebutuhan utama, terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks.

Dalam sebuah organisasi, karyawan adalah aset paling berharga dan sumber daya yang sangat penting dari bisnis. Dari perencanaan sampai pelaksanaan aturan dan strategi, karyawan adalah bahan inti. Kinerja adalah kemampuan (baik fisik & psikologis) untuk melakukan tugas tertentu dalam metode tertentu yang dapat dievaluasi sebagai sangat baik, rata-rata atau rendah dalam skala (Raza, 2014).

Salah satu tugas seorang pemimpin organisasi adalah menjamin agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal tersebut dikarenakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari bagaimana pemimpin itu berinteraksi dengan bawahannya. Gambaran keberhasilan seorang pemimpin dalam berinteraksi yaitu pemimpin tersebut dapat mempengaruhi bawahan sehingga mereka dapat mengikuti arah dan kebijakan yang telah ditentukan. Menurut Mochklas (2016), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Pelitian ini memfokuskan pada karyawan PT United Can Company divisi Assembly Department Can karena dalam divisi ini proses kegiatan produksi kaleng dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan PT United Can Company dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien dari output kaleng yang dihasilkan perbulannya.

Berdasarkan pernyataan yang dipaparkan di atas maka menarik untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT United Can Company di Jakarta.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, (Umam, 2010: 190). Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67) “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan (Kartono, 2008).

### **Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan suatu factor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bersemangat untuk melakukan tugasnya. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, dan kemampuan untuk membimbing orang (Kartono, 2008).

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

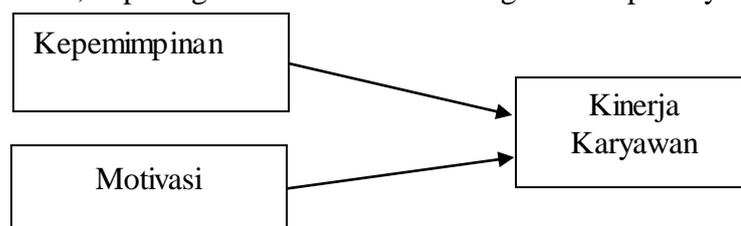
### **Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008:930) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Tugas seorang pimpinan utamanya dalam perusahaan yaitu memberikan sumbangan yang besar berupa tenaga, dan pikiran terhadap perusahaannya agar kepemimpinan dengan baik, karena tugas-tugas dalam strategi kepemimpinan menuntut suatu tanggung jawab yang besar, untuk dapat memotivasi karyawan dibutuhkan tindakan-tindakan yang menumbuhkan motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Sangat jelas dikatakan, bahwa peranan pemimpin sangat besar dalam mengatur bawahan dan pekerjaan agar setiap karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan benar-benar menunjukkan usaha kearah peningkatan motivasi kerja.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, dapat digambarkan skema kerangka konseptualnya sebagai berikut.



### METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal yang mempunyai tujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel dalam model penelitian. Penelitian ini berusaha untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Assembly Department PT. United Can Company Jakarta yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, ditetapkan seluruh karyawan sub divisi *Assembly Department* PT. United Can Company Jakarta sebagai sampel dengan jumlah 30 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling non probabilitas dengan sampel jenuh.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrument penelitian adalah kuesioner, yang mana penyebaran kuesionernya dilakukan dengan mendatangi langsung agar tingkat pengembalian lebih tinggi karena responden akan lebih memberi perhatian penuh pada tugas pengisian responden.

Metode Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat sebanyak 23 responden dengan jenis kelamin laki-laki (76,7%) dan 7 responden dengan jenis kelamin perempuan (23,3%), menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia, terdapat 17 responden yang berusia kurang dari 25 tahun (56,7%), 4 responden berusia diantara 25 sampai 30 tahun (13,3%), 16 responden berusia diantara 31 sampai 36 tahun (20%) dan 3 responden berusia lebih dari 37 tahun (10%), menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia kurang dari 25 tahun.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan, terdapat 26 responden yang berpendidikan SMA/SMK (86,7%), 3 responden yang berpendidikan S1 (10%) dan 1 responden yang berpendidikan S2 (3,3%), menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja, terdapat 3 responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun (10%), 6 responden dengan masa kerja 1 sampai 3 tahun (20%), 9 responden yang mempunyai masa kerja diantara 3 sampai 5 tahun (30%) dan sebanyak 12 responden yang mempunyai masa kerja diatas 5 tahun (40%), menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun.

Berdasarkan posisi dalam bekerja, terdapat sebanyak 1 responden yang menempati posisi manager (3,3%), 12 responden yang menempati posisi staff (40%) dan 17 responden menempati posisi karyawan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menempati posisi karyawan.

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan gaji, terdapat sebanyak 17 responden yang memperoleh gaji 5-10 juta per bulan (56,7%), 12 responden yang memperoleh gaji 10-15 juta per bulan (40%) dan 1 responden memperoleh gaji 15-20 juta per bulan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memperoleh gaji 5-10 juta per bulan.

### **Deskripsi Variabel**

#### **Kepemimpinan**

Berdasarkan Tabel 1 sebagian besar karyawan merasa setuju dengan persentase 36,67% terhadap pernyataan; Pimpinan selalu menyapa karyawan tanpa memandang jabatan karyawan, Saya termotivasi oleh pimpinan yang datang sebelum jam kerja dimulai, Pimpinan memberikan sebagian kerjanya kepada karyawan, Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif berkaitan dengan pekerjaan yang ditugaskan, Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan didalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan, Jika ada kesempatan, pimpinan mengunjungi karyawan pada masing-masing bidang.

**Tabel 1. Jawaban Kuesioner Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	K1	0	10	8	10	2
2	K2	6	15	6	3	0
3	K3	0	10	10	9	1
No	Pernyataan	SS	SS	SS	SS	SS
4	K4	8	18	1	2	1
5	K5	5	10	9	6	0

6	K6	10	11	8	1	0
7	K7	1	3	8	12	6
8	K8	9	11	6	4	0
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>88</b>	<b>56</b>	<b>47</b>	<b>10</b>
<b>Percent (%)</b>		<b>16,25%</b>	<b>36,67%</b>	<b>23,33%</b>	<b>19,59%</b>	<b>4,17%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

**Motivasi**

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar karyawan merasa setuju dengan 56,94% terhadap pernyataan; Penghasilan yang saya terima di atas UMR, Jaminan kesehatan diberikan semua karyawan tanpa memandang jabatan dan tingkat pendidikan, Ruang kerja dilengkapi fasilitas-fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, Tempat parkir di tempat bekerja sangat aman sehingga saya tidak selalu merasa khawatir didalam bekerja, Saya diberikan kebebasan untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain pada waktu jam istirahat, Adanya kunjungan dari pimpinan dan karyawan ketika ada karyawan yang sakit, Pimpinan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, Pimpinan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada karyawan jika memenuhi persyaratan, Pimpinan member kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja, Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja, Karyawan menguasai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidangnya.

**Tabel 2. Jawaban Kuesioner Motivasi**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	M1	0	28	1	1	0
2	M2	14	13	3	0	0
3	M3	18	12	0	0	0
4	M4	0	11	7	12	0
5	M5	10	19	1	0	0
6	M6	0	16	3	9	2
7	M7	0	20	9	1	0
8	M8	7	23	0	0	0
9	M9	12	16	2	0	0
10	M10	9	17	4	0	0
11	M1	15	15	0	0	0
12	M12	0	15	5	10	0
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>205</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>2</b>
<b>Persentase</b>		<b>23,61%</b>	<b>56,94%</b>	<b>9,72%</b>	<b>9,17%</b>	<b>0,56%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

**Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar karyawan merasa setuju dengan persentase 38% terhadap pernyataan; Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan, Hasil kerja yang karyawan kerjakan memenuhi target yang diharapkan, Saya bersedia

berkontribusi dalam meningkatkan hasil kerja, Dengan pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dibagian lain di dalam bekerja, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan waktu yang diberikan, Saya datang tepat waktu di dalam bekerja.

**Tabel 3.** Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	KN1	2	21	3	4	0
2	KN2	14	13	3	0	0
3	KN3	18	12	0	0	0
4	KN4	0	11	7	12	0
5	KN5	10	19	1	0	0
6	KN6	0	16	3	9	2
7	KN7	0	2	4	18	6
8	KN8	13	15	2	0	0
9	KN9	0	30	0	0	0
10	KN10	0	8	5	17	0
11	KN11	0	7	6	17	0
12	KN12	0	2	3	16	9
13	KN13	0	4	5	13	8
14	KN14	0	2	4	9	15
15	KN15	0	9	7	14	0
<b>Total</b>		<b>57</b>	<b>171</b>	<b>53</b>	<b>129</b>	<b>40</b>
<b>Persentase</b>		<b>12,67%</b>	<b>38%</b>	<b>11,78%</b>	<b>28,67%</b>	<b>8,89%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

#### 4.3. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan analisis korelasi, instrumen-instrumen penelitian yang berupa kuesioner dinyatakan valid, dengan kriteria bahwa nilai signifikansi dari koefisien korelasi memiliki nilai alpha kurang dari 0,05. Lebih lengkapnya, hasil perhitungan analisis korelasi ditunjukkan pada Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa konstruk kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan memberikan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut adalah reliabel.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
<b>Variabel Kepemimpinan</b>				
1	K1	0,670	0,000	Valid

2	K2	0,613	0,000	Valid
3	K3	0,484	0,007	Valid
4	K4	0,554	0,001	Valid
5	K5	0,785	0,000	Valid
<b>Variabel Motivasi</b>				
1	M1	0,526	0,003	Valid
2	M2	0,458	0,011	Valid
3	M3	0,565	0,001	Valid
4	M4	0,474	0,008	Valid
5	M5	0,508	0,004	Valid
6	M6	0,521	0,003	Valid
7	M7	0,498	0,005	Valid
8	M8	0,496	0,005	Valid
9	M9	0,513	0,004	Valid
<b>Variabel Kinerja</b>				
1	KN1	0,621	0,000	Valid
2	KN2	0,393	0,032	Valid
3	KN3	0,440	0,015	Valid
4	KN4	0,458	0,011	Valid
5	KN5	0,395	0,031	Valid
6	KN6	0,440	0,015	Valid
7	KN7	0,428	0,018	Valid
8	KN8	0,397	0,030	Valid
9	KN9	0,424	0,019	Valid
10	KN10	0,467	0,009	Valid
11	KN11	0,445	0,014	Valid
12	KN12	0,425	0,019	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	0,608	Derajat Reliabilitas Sedang
Motivasi	0,616	Derajat Reliabilitas Sedang
Kinerja Karyawan	0,614	Derajat Reliabilitas Sedang

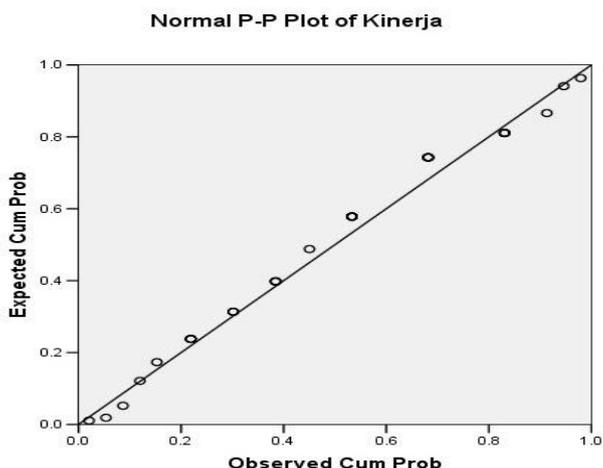
Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **a) Uji Normalitas**

Berdasarkan tampilan gambar grafik normal p-plot terlihat penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



**b) Uji Multikolinieritas**

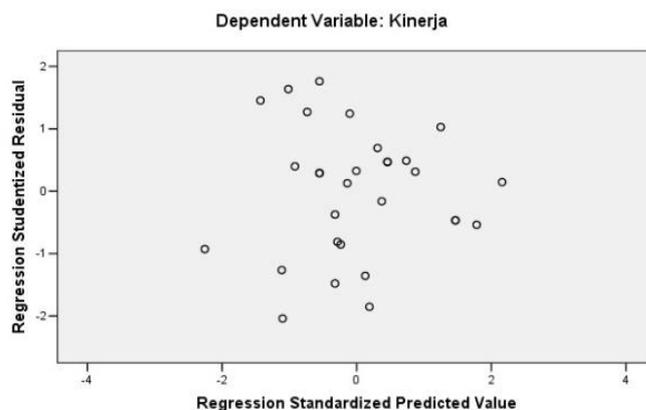
Dari tabel hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

**Tabel 6.** Nilai Collinearity Statistics

Variabel	VIF	Tolerance
Kepemimpinan	1,109	,902
Motivasi	1,109	,902

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

**c) Uji Heteroskedastisitas**



Dari grafik scatterplot diatas tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka data disimpulkan tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

**Uji Ketepatan Model (Goodness of fit)**

**a) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R Square (R<sup>2</sup>) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Dari tabel diatas besarnya R<sup>2</sup> adalah 0,598. Hal ini berarti pengaruh sumbangan variabel “Kepemimpinan” dan “Motivasi” sebesar 59,8% Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

**Tabel 7. Model Summary**

	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
	,791(a)	,625	,598

a Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan b Dependent Variable: Kinerja

**b) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Dari tabel 8, diketahui nilai F hitung 22,526 lebih besar dari nilai F tabel 3,35 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8. ANOVA**

<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	349,817	2	174,908	22,526	,000(a)
	Residual	209,650	27	7,765		
	Total	559,467	29			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja

**Uji Hipotesis (uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen, kinerja karyawan PT United Can Company dengan hipotesis:

Ho = masing-masing variabel independen tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

Ha = masing-masing variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai  $\alpha = 0,05$

Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya, yaitu:

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka model ditolak

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka model diterima.

**Tabel 9. Coefficients<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	12,589	3,443		3,657	,001

KEPEMIMPINAN	,633	,180	,437	3,520	,002
MOTIVASI	,803	,186	,536	4,324	,000

---

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti

Dari tabel coefficients diatas diperoleh nilai t hitung kepemimpinan sebesar  $3,520 > t$  tabel **2,048** dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya “kepemimpinan transformasional berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan”. Untuk nilai t hitung motivasi sebesar  $4,324 > t$  tabel **2,048** dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya “motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan”.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### Saran

Beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan PT. United Can Company dan penelitian selanjutnya, adalah bahwa kinerja karyawan di PT. United Company masih belum optimal terbukti dari kinerja karyawan masuk dalam kriteria cukup, masing-masing indikator kinerja juga masuk dalam kriteria cukup antara lain kuantitas. Perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan. Perusahaan perlu meningkatkan fasilitas fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengadakan pelatihan agar karyawan dapat memiliki keahlian dalam melakukan pekerjaan yang detail dan membutuhkan ketelitian tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya dan disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad, 2008, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Astuti, Yuyun, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ayuningtyas, Arindha, 2014, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Promosi Jabatan Di Pt Harapan Jaya Globalindo*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, hal 192.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 16, Yogyakarta.

- Heriyanti, Dewita, 2007, *Analisis pengaruh budaya organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang)*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kahar, Irawaty A., *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*, Vol 4, No.1.
- Madura, Jeff, 2007, *Pengantar Bisnis*, Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Dari Teori Ke Praktik*, Alfabeta, Bandung.
- McClelland. 1961. *The Achieving Society*. New York: A Division of Macmillan Publishing Co., Inc.
- Michael, Leibunon and Weintin, Harold P. 1993, *Money is Everything*, annual, Report HR.
- Milkovich, George T. 2008. *Compensation ninth edition*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Mochklas, Mochamad, 2016, *Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty (Study at PT. Hilon Surabaya)*, The International Journal Of Business & Management.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premaux, S.R. 1999. *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen Konsep, Manfaat & Rekayasa*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Penerbit salemba.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Muogbo U. S. (2013). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Kinerja Organisasi (Studi dari beberapa Perusahaan Terpilih dalam Anambra Negara Nigeria)*. Volume 2, No. 7, 2013.
- Noor Wahyuni. 2014. *Uji Validitas dan Reliabilitas*. Diunduh dari <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/> pada tanggal 10 Desember 2016.
- Northouse, P.G., 2007, *Leadership: Theory and practice*, SAGE Publications, International Education and Professional, Publisher Thousan Oaks, London.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Raza, Hasan, 2014, *The Impacts of Employee's Job Performance Behavior and Organizational Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi*, Volume 5, No 12, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.
- Raharjo, Handri, 2009, *Hukum Perusahaan*, Cetakan I, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hal. 1-6.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik, Edisi Kedua*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. Dan Timothy A,J, 2010, *Perilaku Organisasi*, Edisi ke16, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2010, *Prilaku Organisasional*, Jilid I dan II, Salemba Empat, Jakarta.

- Setiawan, Agung, 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Volume 1 nomor 4 Juli 2013.
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan ke 14, CV ALFABETA, Bandung.
- Umam Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rickisyahidan27. 2014. *Materi Statistika 2 : Korelasi Ganda*. Diunduh dari <https://elearningmath27.wordpress.com/2014/05/28/materi-statistika-2-korelasi-ganda/> pada tanggal 28 Januari 2017.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter Mary. 2004. *Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Septian Deny. 2016. *DKI Jakarta Tetapkan UMP 2017 Sebesar Rp 3,35 Juta*. Diunduh dari <http://bisnis.liputan6.com/read/2637688/dki-jakarta-tetapkan-ump-2017-sebesar-rp-335-juta> pada tanggal 28 Januari 2017.
- Siagian, Sopar Sihal Imanuel. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 4, Nomor 9, 2015.
- Sikula, Andrew F. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja. Edisi Terjemahan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Situnjuk J. R. T dan Sugiarto. 2006 *Lisrel*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Snell Scott and George Bohlander. (2010). *Principles Of Human Resource Management (South-Western: Cengage Learning)*.
- Solomon, Oluynka., Hashim, Noor Hazarina., B.T. Mehdi, Zohreh., & Ajage, Musibau Akintudem,. 2012. *Motivasi karyawan dan Organisasi Kinerja Perusahaan Multinasional: Sebuah Studi Cadbury Plc Nigeria*. Volume 2, No. 3, 2012.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Volume 1, Nomor 1, 2013.
- Trivellas, Panagiotis,. Kakkos, Nikos,. & Reklitis, Panagiotis,. 2010. *Menyelidiki dampak dari motivasi pada loyalitas dan niat kinerja di sektor perbankan Yunani*. 7th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (7th Icesal 2010).
- Tulenan, Samuel, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado*. Volume 3, No. 3, 2015.
- Victor H. Vroom, 1964, *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Son, Inc.
- WageIndicator, 2017, *Upah Lembur dan Perhitungan Upah Lembur*. Diunduh dari <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/upah-lembur/upah-lembur-dan-perhitungan-upah-lembur> pada tanggal 28 Januari 2017.

- Werther, William B, dan Keith Davis, 2004, *Human Resources and Personnel Management*, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wood, J. Et. Al., 2001, *Organizational Behaviour: An Asian Pasific Perspective*. Australia.
- Yani, M., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yoder, Dale, 1981, *Personnel Management And Industrial Relation*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.