

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA *SHOWROOM* DAN BENGKEL
DI PT YAMAHA INDONESIA KANTOR CABANG
PUSAT JAKARTA**

*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SHOWROOM
AND WORKSHOP AT PT YAMAHA INDONESIA BRANCH OFFICE
JAKARTA CENTER*

Ikhsan Arsyidiq Choir¹, Bachrudin Saleh Luturlean²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

¹ ikhsanarsyidiq@students.telkomuniversity.ac.id, ²bachrudin_saleh@yahoo.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada showroom dan bengkel di PT Yamaha Indonesia kantor cabang pusat Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh karena pada penelitian ini hanya memiliki 50 populasi dan menjadikan semua populasi sebagai responden, sehingga penelitian ini menggunakan 50 responden yakni karyawan PT Yamaha Indonesia kantor cabang pusat Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif serta menggunakan metode uji beda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 10.379 dengan dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan probabilitas 5% dan $df = 50 - 2 = 48$, maka diperoleh hasil sebesar 2.011, dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.379 > 2.011$) dan signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Showroom* dan Bengkel di PT. Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diusulkan hendaknya *showroom* dan bengkel pada PT. Yamaha Indonesia cabang pusat Jakarta, memberikan kesempatan yang lebih besar/luas bagi para karyawannya untuk dapat memperoleh pekerjaan yang lebih menantang, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, mengembangkan karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta bersedia menerima usulan yang membangun dari karyawan untuk mengembangkan organisasi.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to determine the effect of work motivation on employee performance in the showroom and workshop at PT Yamaha Indonesia Jakarta head office. This research was conducted using quantitative methods. This type of research is descriptive. The sampling technique uses saturated sampling method because in this study only has 50 populations and makes all populations as respondents, so this study uses 50 respondents namely employees of PT Yamaha Indonesia Jakarta head office. The data analysis technique used is descriptive analysis technique and using different test methods. The results showed that testing the hypothesis with the t test, obtained tcount of 10,379 with a significance of 0,000, then compared with ttable with a probability of 5% and $df = 50 - 2 = 48$, then obtained results of 2,011, because the results of tcount > ttable (10,379 > 2,011) and the significance (0,000 < 0.05) then H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be stated that motivation significantly influences employee performance in the Showroom and Workshop at PT. Yamaha Indonesia Jakarta Branch Office. Based on the results of these studies, it is proposed to showroom and workshop at PT. Yamaha Indonesia Jakarta's central branch, provides greater / broader opportunities for its employees to be able to obtain more challenging jobs, involve employees in decision making in organizations, develop employees through training and further education programs, and be willing to accept constructive proposals from employees for developing organization.

Keywords: Work motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Yamaha DDS Jakarta merupakan sebuah Mitra Usaha yang memiliki dan bergerak di bidang penjualan sepeda motor (*Dealers*), layanan *service*, penjualan *sparepart*, pameran motor dan *accessories* yang beralokasi di Jl.Letjend Suprpto Jl.Cempaka Putih No.402 , RT.9/RW.7, Cempaka Putih Timur, Kec Cempaka Putih, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10510. Setiap harinya, memiliki pengunjung yang sebagai berikut:

| Bulan Maret | Jumlah Pengunjung | Rata-rata Pengunjung (per hari) |
|---------------|-------------------|---------------------------------|
| Oktober 2019 | 8.829 | 327 |
| November 2019 | 8.763 | 337 |
| Desember 2019 | 9.085 | 363 |
| Januari 2020 | 8.286 | 306 |
| Februari 2020 | 8.005 | 320 |
| Maret 2020 | 8.089 | 311 |

Sumber: Yamaha DDS Jakarta

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, jumlah pengunjung pada bulan Desember 2019 sempat mengalami kenaikan sebanyak 363 pengunjung dalam satu harinya, namun setelah itu dibulan Januari 2020 pengunjung mengalami penurunan cukup drastis yaitu sebanyak 306 pengunjung, kemudian dibulan februari 2020 sempat naik sedikit dengan jumlah 320 pengunjung perharinya dan kembali turun dibulan maret 2020 sebanyak 311 pengunjung setiap harinya.Total jumlah pengunjung Yamaha DDS selama enam bulan terakhir jika dihitung rata- rata per-harinya maka ada pengunjung yang *service* kendaraannya sebanyak 327 pengunjung, jika ada 40 karyawan dibagian mekanik atau *service*, maka dalam satu hari satu karyawan dapat menyelesaikan *service* kendaraan sebanyak 8 kendaraan pengunjung.

| Jumlah Karyawan (Mekanik) | Motor Selesai diservis (Per hari) |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 40 | 8 |
| Target (Per hari) | Terpenuhi (Per hari) |
| 10 (100%) | 8 (80%) |

Sumber: Diolah oleh penulis

Dari tabel 1.3 Terdapat 40 karyawan yang bekerja sebagai mekanik dan tersisah 10 karyawan yang masing masing nya bekerja sebagai kasir , administasi, kepala bengkel dan pengawasnya yang masing masing juga membantu dalam kelancaran *service* di Yamaha DDS , dapat disimpulkan bahwa performa mekanik yang dilakukan kurang dari target, target dari Yamaha DDS sebanyak 10 *service* motor *customer*, tetapi karyawan hanya dapat menyelesaikan 8 motor *service customer* perharinya, hal ini membuat performa karyawan Yamaha DDS harus ditingkatkan demi memenuhi target dari atasan atau standar dari perusahaan.

| No. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|--|---|--------------------|------------|----------------|-------------------|---------------------------|
| | | Sangat Setuju (SS) | Setuju (S) | Ragu-Ragu (RG) | Tidak Setuju (TS) | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Work</i>). | | | | | | |
| 1. | Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target | 90% | 10% | 0% | 0% | 0% |
| 2. | Atasan puas atas kuantitas yang dihasilkan | 83% | 10% | 7% | 0% | 0% |
| Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>) | | | | | | |
| 3. | Kualitas sesuai dengan standart yang telah ditetapkan | 87% | 13% | 0% | 0% | 0% |

| | | | | | | |
|--|--|-----|-----|-----|-----|----|
| 4. | Memiliki prosedur pencapaian kualitas | 82% | 8% | 10% | 0% | 0% |
| Kemandirian (<i>Dependability</i>). | | | | | | |
| 5 | Berani mengemukakan pendapat | 76% | 15% | 9% | 0% | 0% |
| 6 | Memiliki kepercayaan diri | 85% | 0% | 5% | 10% | 0% |
| Inisiatif (<i>Initiative</i>) | | | | | | |
| 7. | Mengerjakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan | 72% | 15% | 5% | 8% | 0% |
| 8 | Berani mengambil risiko dalam pekerjaan | 81% | 19% | 0% | 0% | 0% |
| Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>). | | | | | | |
| 9. | Perusahaan fleksibel dengan cepat beradaptasi dengan cara baru | 88% | 12% | 0% | 0% | 0% |
| 10 | Mudah untuk adaptasi dengan lingkungan pekerjaan | 93% | 7% | 0% | 0% | 0% |
| Kerjasama (<i>Cooperation</i>) | | | | | | |
| 11 | Berdiskusi dengan rekan kerja | 97% | 3% | 0% | 0% | 0% |
| 12 | Menciptakan kolaborasi dengan karyawan lain | 88% | 12% | 0% | 0% | 0% |

Sumber: Olahan peneliti,2020

Dari daftar 12 pernyataan yang sudah dijawab oleh 15 responden, nilai yang paling tertinggi ada pada item 11 yaitu “Berdiskusi dengan rekan kerja” dengan nilai sebesar 97%, yang dapat disimpulkan bahwa karyawan Yamaha DDS Jakarta dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dengan baik karena sudah terbiasa. Kemudian untuk nilai paling rendah yaitu ada item 7 “Mengerjakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan” sebesar 72% yang dapat diartikan bahwa karyawan PT Yamaha Indonesia lebih sering menunggu perintah dari atasan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai *job desc* masing-masing karyawan, hal ini membuktikan bahwa sikap inisiatif dari PT Yamaha Indonesia tergolong cukup rendah. Untuk mengetahui motivasi kerja yang sudah diterapkan pada karyawan di Yamaha DDS, peneliti membuat pra kuesioner tentang motivasi kerja dengan hasil pra kuesioner motivasi kerja yang terdapat pada gambar dibawah ini

| No. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|----------------------------|---|--------------------|------------|----------------|-------------------|---------------------------|
| | | Sangat Setuju (SS) | Setuju (S) | Ragu-Ragu (RG) | Tidak Setuju (TS) | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| Kebutuhan Fisiologis | | | | | | |
| 1 | Ruang kerja yang nyaman | 82% | 10% | 0% | 8% | 0% |
| 2 | Ketersediaan air minum dan makanan yang cukup | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Kebutuhan Keamanan | | | | | | |
| 3 | Kenyamanan lingkungan kerja | 88% | 12% | 0% | 0% | 0% |
| 4 | Lingkungan kerja yang kondusif | 84% | 16% | 0% | 0% | 0% |
| Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 5 | Besaran gaji yang sudah cukup | 81% | 10% | 9% | 0% | 0% |
| 6 | Pembayaran gaji tepat waktu | 94% | 0% | 6% | 0% | 0% |
| Kebutuhan Penghargaan | | | | | | |
| 7 | Memenuhi hasil yang lebih baik dari sebelumnya | 80% | 15% | 5% | 0% | 0% |
| 8 | Menyukai tantangan baru | 77% | 10% | 0% | 13% | 0% |
| Kebutuhan Aktualisasi diri | | | | | | |
| 9 | Ingin menjadi yang terbaik | 88% | 12% | 0% | 0% | 0% |
| 10 | Termotivasi melakukan yang terbaik dan terus memperbaiki diri | 86% | 14% | 0% | 0% | 0% |

Dari daftar 10 pernyataan pada Kinerja yang sudah dijawab oleh 15 responden, nilai yang paling tertinggi ada pada item 2 sebesar 100% yaitu “Ketersediaan air minum dan makanan yang cukup” hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan tubuh karyawan terpenuhi karena air minum dan makanan dapat dikonsumsi oleh karyawan sehingga dapat menunjang pekerjaan karyawan Yamaha DDS Jakarta. Dan untuk nilai paling kecil ada pada item 8 sebesar 77% yang berbunyi “Menyukai tantangan baru” hal ini dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan Yamaha DDS Jakarta kurang menyukai adanya tantangan baru.

Berdasarkan gambar 1.4 yang berisikan hasil pra kuesioner tentang motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa karyawan Yamaha DDS tidak terlalu peduli dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, karena dalam hasil pra kuesioner tersebut karyawan DDS tidak terlalu peduli dengan tantangan baru. Jika karyawan Yamaha DDS tidak menyukai tantangan baru, hal ini dapat mengakibatkan permasalahan motivasi kerja pada karyawan Yamaha DDS karena mereka akan hanya berada diposisi nyaman dan susahny akan adanya inovasi- inovasi baru yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Hal ini mendorong keinginan penulis untuk meneliti dinamika kerja pada *YAMAHA Direct Distribution System (DDS)* . Berdasarkan penelitian diatas, maka mendorong penulis memilih judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Showroom* dan Bengkel di PT. Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta.

Kerangka Teoritis

Pada kerangka pemikiran, sesuai dengan adanya tujuan yang dibahas dalam penelitian ini yang telah dijelaskan pada latar belakang mengenai bagaimana motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Yamaha DDS Jakarta, serta adanya teori-teori yang kuat dari para peneliti terdahulu yang telah dijelaskan sehingga menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini. Kerangka pemikiran pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yamaha DDS Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan teori yang berasal dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Abraham H. Maslow dalam Priansa (2014:207) metode motivasi kerja harus mencakup lima hal, yaitu *Psychological Needs, Safety Needs, Social Needs, Esteem Needs, Self-Actualization Need*. Serta teori tentang kinerja karyawan Mondy et al. dalam Priansa (2016:271) menyatakan bahwa “sebuah pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi: Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kemandirian (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*), Adaptabilitas (*Adaptability*), Kerjasama (*Cooperation*).

1.1 Hipotesis Penelitian

Pada hipotesis, adanya pernyataan yang dianggap benar dapat dibuktikan dengan melakukan perhitungan pengujian hipotesis. Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat menetapkan hipotesis pada penelitian ini yaitu H_0 dan H_1 . H_0 menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan anatar variabel pada penelitian tersebut sementara, H_1 menunjukkan adanya relasi pada penelitian tersebut.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi dan Sampel

Yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yamaha DDS Jakarta sebanyak 50 karyawan dan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dengan sampel sebanyak 50 karyawan dari total semua karyawan Yamaha DDS. penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan kategori *sampling* jenuh karena populasi yang digunakan pada objek penelitian ialah sumber daya manusia yang ada pada TK Telkom di Bandung yang berkaitan dengan variabel penelitian ini sebesar 50 yaitu karyawan Yamaha DDS Jakarta.

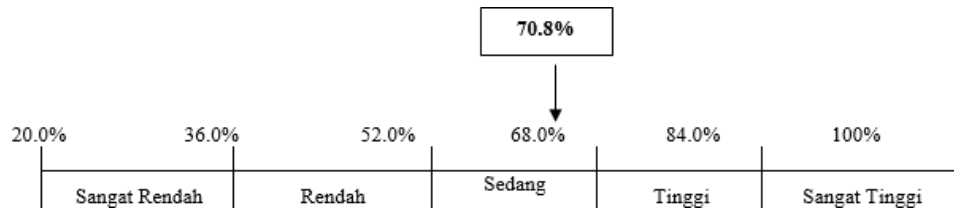
3.2 Teknik analisis

- a. Analisis deskriptif
- b. Uji Validitas dan Uji Reabilitas
- c. Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedesitas
- d. Uji t
- e. Uji hipotesis

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

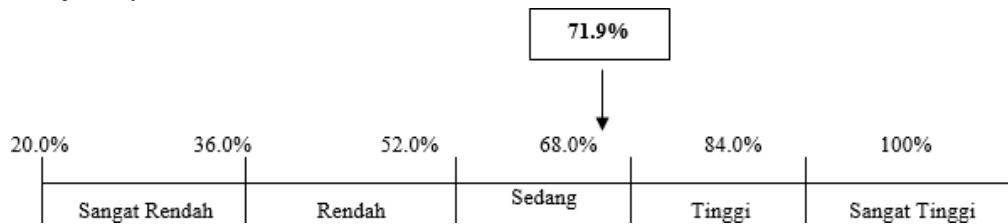
3.1 Analisis Deskriptif

a. Motivasi Kerja



Berdasarkan garis kontinum diatas, diperoleh hasil skor persentase pada variabel motivasi sebesar 70.8%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada *Showroom* dan Bengkel di PT. Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta sudah baik.

b. Kinerja Karyawan



Berdasarkan garis kontinum diatas, diperoleh hasil skor persentase pada variabel kinerja karyawan sebesar 71.9%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada *Showroom* dan Bengkel di PT. Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta sudah baik.

3.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

| Variabel | No Item | Sig | Kesimpulan |
|--------------------|---------|-------|------------|
| Motivasi Kerja X | Item 1 | 0.026 | Valid |
| | Item 2 | 0.000 | Valid |
| | Item 3 | 0.000 | Valid |
| | Item 4 | 0.002 | Valid |
| | Item 5 | 0.000 | Valid |
| | Item 6 | 0.000 | Valid |
| | Item 7 | 0.031 | Valid |
| | Item 8 | 0.002 | Valid |
| | Item 9 | 0.000 | Valid |
| | Item 10 | 0.000 | Valid |
| Kinerja Karyawan Y | Item 1 | 0.000 | Valid |
| | Item 2 | 0.002 | Valid |
| | Item 3 | 0.001 | Valid |
| | Item 4 | 0.000 | Valid |
| | Item 5 | 0.000 | Valid |
| | Item 6 | 0.000 | Valid |
| | Item 7 | 0.006 | Valid |
| | Item 8 | 0.001 | Valid |
| | Item 9 | 0.000 | Valid |
| | Item 10 | 0.000 | Valid |
| | Item 11 | 0.000 | Valid |
| | Item 12 | 0.000 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas Motivasi kerja dan kinerja karyawan Yamaha DDS Jakarta, yang terdiri dari 22 item pernyataan diperoleh hasil bahwa semua memiliki nilai signifikansi (*pvalue*) <0.5, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Jumlah Item | Kesimpulan |
|--------------------|-------------------------|-------------|------------|
| Motivasi Kerja X | 0.745 | 10 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan Y | 0,770 | 12 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil *cronbach alpha* sebesar 0.745, hasil 0.745 lebih besar dari nilai kritis 0.700 dan *r* tabel sebesar 0.423, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja adalah *reliabel*. Dan diperoleh hasil *cronbach alpha* sebesar 0.770, hasil 0.770 lebih besar dari nilai kritis 0.700 dan *r* tabel sebesar 0.423, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan adalah *reliable*.

4.3 Uji Beda

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.47545667 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .101 |
| | Positive | .101 |
| | Negative | -.091 |
| Test Statistic | | .101 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil uji normalitas dengan uji kolmogorov smirnov, diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.200, dikarenakan hasil signifikansi 0.200 > 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen maksudnya garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak.

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Karyawan * Motivasi | Between Groups | (Combined) | 1647.587 | 19 | 86.715 | 8.415 | .000 |
| | | Linearity | 1341.153 | 1 | 1341.153 | 130.153 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 306.434 | 18 | 17.024 | 1.652 | .109 |
| | Within Groups | | 309.133 | 30 | 10.304 | | |

| | | | | | | |
|--|-------|----------|----|--|--|--|
| | Total | 1956.720 | 49 | | | |
|--|-------|----------|----|--|--|--|

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa hasil signifikansi pada linierity 0.000 ($0.000 < 0.05$) dan deviation from linearity 0.109 ($0.109 > 0.05$), maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antra variabel independent motivasi dengan variabel dependent kinerja karyawan.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.016 | 2.004 | | 1.505 | .139 |
| | Motivasi | -.017 | .066 | -.037 | -.257 | .798 |

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glesjer*, diperoleh hasil signifikansi pada variabel independent motivasi sebesar 0.798 ($0.798 > 0.05$), maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.4.1 Pengujian Hipotesis Uji Beda (*Uji t*)

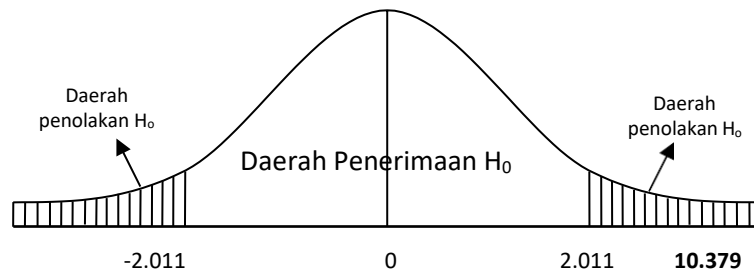
Uji *statistic t* ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji parsial dapat dilakukan dengan melihat nilai dari probabilitas signifikansi setiap variabel yang terdapat pada hasil regresi yang menggunakan software SPSS. Jika nilai probabilitas signifikansi $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel X secara individu (parsial) berpengaruh signifikansi terhadap variabel Y. Namun sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi $\alpha \geq 0,05$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka variabel X secara individu (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan uji t, sebagai berikut:

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.968 | 2.930 | | 2.037 | .047 |
| | Motivasi | 1.007 | .097 | .832 | 10.379 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 10.379 dengan dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan probabilitas 5% dan $df = 50 - 2 = 48$, maka diperoleh hasil sebesar 2.011, dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.379 > 2.011$) dan signifikansi ($0.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Showroom* dan Bengkel di PT. Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan kurva uji t, sebagai berikut:



Gambar 4.4 Kurva Uji T

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom dan Bengkel di PT. Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta**", maka diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada *Showroom* dan Bengkel di PT. Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta, berada pada kategori tinggi/baik.
2. Standarisasi kinerja karyawan pada *showroom* dan bengkel pada PT. Yamaha Indonesia cabang pusat Jakarta, berada pada kategori tinggi/baik.

5. Daftar Pustaka

- Dantes. (2015). Metode Penelitian. Jakarta: Andi.
- Hadi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam bakar wong solo Bandung. 7.
- Festingtyas. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Lembang Bandung. 7.
- Mengkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Natalia. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai dinas Bappeda kabupaten Tasikmalaya. 8. Pamela, A. S. Dan Oloko. 2015 Effect of Motivation of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country. Journal of Human Resource Studies. Vol. 5 No. 2.
- Robbins, S., & Judge, T (2015). Perilaku Organisasi: Organizational Behavior, Jakarta: Salemba Empat.