



RINGKASAN

THIO TJOEN HOK. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT United Tractors Tbk. Dibimbing oleh AIDA VITAYALA S. HUBEIS dan SADIKIN KUSWANTO.

Bisnis penjualan alat-alat berat sangat tergantung dari kinerja industri lainnya seperti pertambangan, perkebunan, konstruksi, maupun kehutanan. Dari keempat industri tersebut sektor pertambangan merupakan pengguna terbesar. Selain masalah-masalah makro ekonomi yang berdampak pada harga-harga komoditas, terutama batubara dan minyak kelapa sawit, faktor lain yang ikut memengaruhi bisnis alat-alat berat adalah faktor persaingan. Tantangan untuk menghadapi persaingan pada bisnis penjualan alat-alat berat serta turunnya penjualan alat-alat berat, mengakibatkan PT United Tractors Tbk harus dapat meningkatkan kinerja divisi yang berhubungan dengan kegiatan purna jual (divisi *Parts* dan divisi *Service*). Tuntutan untuk meningkatkan kinerja divisi serta efisiensi dapat berdampak pada motivasi karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, yaitu mulai bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2013 bertempat di PT United Tractors Tbk. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menganalisis persepsi karyawan terhadap pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; (3) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (4) menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan survei yang bertujuan untuk memperoleh gambaran suatu kondisi atau keadaan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Tbk. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis rentang kriteria dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pelatihan, motivasi, dan kinerja tergolong baik. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara serempak memengaruhi kinerja. Secara parsial motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja, namun pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran untuk manajemen adalah: (1) setiap tahapan pelatihan perlu dilakukan dengan baik; (2) kemampuan para atasan dalam memberikan bimbingan, arahan, maupun pujian perlu lebih ditingkatkan; (3) program-program untuk meningkatkan hubungan antar pekerja perlu terus diupayakan; (4) perusahaan perlu terus meningkatkan sistem penggajian dan memberikan penjelasan secara transparan kepada karyawan; (5) penjelasan mengenai pertumbuhan perusahaan perlu untuk terus disampaikan kepada karyawan.

Kata kunci: kinerja, motivasi, pelatihan, regresi berganda, rentang kriteria