

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap negara tak pernah terlepas dari kegiatan ekspor dan impor, kegiatan ekspor impor didasari oleh kondisi setiap negara memiliki karakteristik sumber daya masing-masing dan tentunya karakteristik tersebut berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Untuk melengkapi dan mengisi perbedaan karakteristik tersebutlah, kegiatan ekspor impor dilakukan. Penting pula untuk diketahui, secara tidak langsung, kegiatan ekspor dan impor mempunyai andil yang cukup penting dalam memacu pertumbuhan ekonomi setiap negara.

Didalam perusahaan ekspor impor banyak sekali dokumen yang harus disiapkan demi teraksananya kegiatan keberangkatan barang dalam kontainer atau pelabuhan tentunya dengan proses tersebut memerlukan sumberdaya manusia yang handal dan paham dengan proses dan alur penyerahan dan pembuatan dokumen mencegah terjadinya tidak sesuai antara dokumen dengan *actual*, oleh Karena itu dengan adanya pelatihan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan karyawan tentang proses atau dokumen apa saja yang harus di siapkan dan di cek tentunya untuk kelengkapan penyerahan ke beacukai agar kegiatan ekspor impor dapat berjalan dengan lancar sesuai apa yang diharapkan.

Salah satu alasan perusahaan harus mengekspor barang karena adanya ketersediaan barang dan permintaan dari *Supplier* yang sudah bekerjasama dengan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat utama perusahaan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas yaitu karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin di capai. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan. Beberapa upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya melalui pelatihan dan motivasi.

SDM (sumber daya manusia) merupakan peran yang sangat penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM (sumber daya manusia) perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja karyawan PT. Lnx Ilc Indonesia dapat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, keterampilan, dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga kerja yang terampil dan dibutuhkan untuk memajukan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja karyawan mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kinerja. Pekerja memainkan peran kunci atas kegiatan organisasi dan keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan seluruh organisasi. Sementara itu, pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja dalam perusahaan, namun kinerja juga mempunyai arti luas bukan hanya menyatakan hasil kerja, kinerja, dan prestasi kerja melainkan juga bagaimana proses kerja berlangsung. Dapat di lihat dibawah ini adalah jumlah data kesalahan yang pernah terjadi pada PT. Lnx Ilc Indonesia selama 1 tahun mulai dari Januari-Desember 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah komplek *Customer*
di PT. Lnx Ilc Indonesia Pada Tahun 2018

Bulan	Jumlah komplek	Bagian	Jenis Komplek	Dampak
Januari	2	Operational	Stowage	Biaya tambahan
Februari	2	Packaging	Packing	Biaya tambahan
Maret	3	Packaging	Label	Biaya tambahan
April	2	Keuangan	Invoice	Revisi Invoice

Tabel Lanjutan
Data Jumlah komplek *Customer*
di PT. Lnx Ilc Indonesia Pada Tahun 2018

Mei	3	Packaging	Label	Biaya tambahan
Juni	3	Packaging	Packing	Biaya tambahan
Juli	3	Purchasing	PO	Revisi PO
Agustus	3	Operational	Dokumen Ekspor	Biaya tambahan
September	10	Data Control	Surat Jalan	Revisi
Oktober	3	Sales	Laporan	Biaya tambahan
November	3	Operational	Dokumen Ekspor	Biaya tambahan
Desember	4	Data Control	Surat Jalan	Revisi

Sumber : HRGA PT. Lnx Ilc Indonesia 2018 (Data di olah)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan kurang optimal sehingga pada tahun 2018 setiap bulanya PT. Lnx Ilc Indonesia mengalami komplek yang berbeda dari *customer* yang berakibat pada kerugian atau ganti rugi yang harus ditanggung oleh pihak perusahaan, Maka dari itu perusahaan harus lebih meningkatkan kembali tingkat pemahaman dan pengetahuan karyawan di masing-masing bagian demi terlaksananya kinerja yang baik dari karyawan yang dapat berdampak positif bagi perusahaan dan tidak mengakibatkan kerugian perusahaan.

Dengan adanya pemahaman tentang manajemen kinerja di atas, dapat dikatakan bahwa hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapat konsensus yang sama dan bersifat berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan ada umpan balik. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahan.

Kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan atau alur kerja juga berdampak pada kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel 1.1 dengan adanya komplek dari *Customers* setiap bulanya, berdasarkan wawancara dengan Manajer PT. Lnx Ilc Indonesia hal tersebut menandakan bahwa karyawan kurang begitu memahami pekerjaan dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara akurat sesuai dengan kebutuhan dan faktor lain adalah kurangnya manajemen waktu sehingga dalam

pengerjaan suatu pekerjaan karyawan mengerjakan dengan kurang konsentrasi dan terburu-buru, dengan kondisi terburu maka potensi kesalahan dan hasil yang akurat sangat minim atau potensi kesalahan semakin besar dengan kondisi karyawan yang masih belum paham alur dan jenis pekerjaannya.

Salah satu usaha penting yang patut diperhatikan oleh pimpinan atau manajer untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis dan kinerja yang baik dan mengurangi komplek adalah bagaimana cara memberikan motivasi kerja dan informasi secara menyeluruh kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik dan efektif. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja juga merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan yang berkaitan dengan dorongan atau energi dari belakang tindakan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, pimpinan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada karyawan, agar mereka bekerja dengan giat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan bekerja dengan harapan memperoleh upah/ gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan seseorang untuk bekerja salah satunya dipengaruhi oleh kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat mempengaruhi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dari karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. (Raymon, 2010).

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dengan cara apa kebutuhan serta tujuan tersebut dapat terealisasi. Ini berarti apabila karyawan menyukai pekerjaan, mereka menganggap

bahwa tugas mereka penuh tantangan, dan umumnya mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan antusias, namun apabila karyawan tidak termotivasi maka kinerja karyawan tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Motivasi kerja karyawan dapat dijadikan sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Dapat dilihat dari Tabel Absensi karyawan PT. LNX ILC INDONESIA pada tahun 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Absensi PT. Lnx Ilc Indonesia Periode Jan-Dec 2018

Type of Absense					
M o n t h	S i c k	P e r m i t s	L e a v e	L a t e	T o t a l
Jan-18	-		12	-	12
Feb-18	5	-	8	5	18
Mar-18	6	-	-	8	14
Apr-18	6	2	8	-	16
Mei-18	3	4	8	18	33
Jun-18	5	-	10	23	38
Jul-18	6	2	-	5	13
Agu-18	6	-	6	14	26
Sep-18	6	4	8	16	34
Okt-18	4	-	8	5	17
Nov-18	3	4	4	17	28
Des-18	-	-	15	-	15

Sumber : HRGA PT. Lnx Ilc Indonesia (Update Desember : 2018)

Berdasarkan Tabel 1.2 data absensi karyawan PT. Lnx Ilc Indonesia, pada umumnya karyawan sering mengalami keterlambatan jam kerja, berdasarkan data tersebut artinya motivasi kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih kurang dan dengan peningkatan motivasi dari pihak perusahaan dapat menimbulkan semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Proses Perdagangan Ekspor Impor adalah hubungan antar negara yang unik dan sekaligus kompleks dengan ciri khas masing-masing Negara yang berbeda beda baik peraturan dan prosedurnya mengharuskan pelaku usaha perdagangan international harus bersikap kritis dan hati hati dalam mensikapi dan memandang transaksi ekspor impor. Hal ini didasari oleh banyak pihak yang terlibat di dalamnya. Sistem akan berjalan apabila pelaku-pelaku di dalamnya bertindak sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing pihak. Pihak-pihak tersebut mempunyai alur kerja yang harus dipahami bagi pelaku bisnis ekspor impor. Semakin baik pemahaman dari proses manajemen Ekspor Impor ini akan semakin dapat mengantisipasi akan timbulnya biaya yang tak terduga dan mengurangi biaya yang di luar normal dalam transaksi ekspor impor. Tentu saja kerumitan proses ekspor impor bisa teratasi dengan tidak ada biaya biaya yang tidak seharusnya dibayarkan, perusahaan bisa meminimalisasi dan mampu melakukan efisiensi biaya dalam proses *custom clearance* baik impor dan ekspor dengan adanya pelatihan pada karyawan. Dengan meningkatkan kembali motivasi karyawan diharapkan dapat kinerja karyawan terhadap pekerjaan dan berakibat pada kinerja perusahaan yang baik apabila SDM bekerja dengan penuh motivasi dan inovasi terhadap pekerjaan.

Dapat dilihat dari data penilaian karyawan PT. Lnx Ilc Indonesia sebanyak 73 Karyawan dan berikut penilaian berdasarkan kriteria pada tahun 2018 adalah:

Tabel 1.3
Penilaian Karyawan PT. Lnx Ilc Indonesia 2018

NO	Kriteria	Rata-Rata Nilai	Jumlah Orang	%	Min Kurang dari 60	Max Lebih dari 80	Total %
1	Kemampuan	70	05	68%	70%	80%	80%
2	Kemampuan	60	30	60%			
3	Kemampuan	75	05	75%			
4	Kemampuan dan Kerja	75	10	75%			
5	Kemampuan dan Kerja	75	10	75%			
6	Timbal-balasan	75	10	75%			
7	Tanggung Jawab	80	10	80%			
8	Kemampuan	80	20	80%			
9	Kemampuan dan Kerja	80	25	80%			
10	Kemampuan	85	05	85%			
Total				80%			

Sumber : HRGA PT. Lnx Ilc Indonesia 2018 (Update Desember : 2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa karyawan yang memenuhi kriteria dengan monimal nilai syarat untuk kenaikan gaji dan promosi jabatan dengan nilai >80 sebanyak 26% sedangkan karyawan PT. Lnx Ilc Indonesia mayoritas memperoleh nilai <80 sebanyak 74%, artinya motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sangat minim, hal ini juga berdampak pada kinerja, apabila motivasi yang ada terhadap karyawan kurang maka kinerja karyawanpun akan kurang efektif. Maka perusahaan perlu meningkatkan kembali motivasi karyawan untuk memperoleh kinerja yang optimal dan menaikkan tingkat persentase motivasi karyawan agar seluruh karyawan memiliki motivasi yang baik untuk bekerja. Untuk menumbuhkan motivasi karyawan perlu adanya pelatihan dan pemahaman terhadap suatu pekerjaan agar karyawan merasa dibutuhkan dan memiliki ilmu yang cukup atau keterampilan terhadap pekerjaan.

Pelatihan yang akan memberikan keterampilan serta pemahaman yang mendalam mengenai ekspor impor, kepabeanan dan kepelabuhan, untuk memaksimalkan pemanfaatan fasilitas dan kemudahan yang disediakan Pemerintah serta mengupas tentang hal-hal yang berkaitan dengan alur kerja transaksi ekspor impor, kepabeanan dan pelabuhan yang sangat berkait erat dengan besarnya bea masuk dan pajak guna meminimalisir harga tinggi, resiko serta Biaya tak terduga dalam setiap pengurusan dokumen dan transaksi ekspor impor. Palatihan ini sangat dianjurkan untuk diikuti oleh para eksekutif, supervisor, senior staf dan masing masing bagian di bidang ekspor impor dari perusahaan-perusahaan yang melakukan ekspor dan/atau impor, perusahaan pelayaran, pengusaha jasa titipan (ekspedisi), bank, lembaga pembiayaan ekspor impor, Perusahaan Pengurusan Jasa Kepabeanan (PPJK).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 : Menjelaskan Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta meningkatkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan pekerja.

Latihan-latihan yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai

moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut.

Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan mengalami kesulitan dalam bekerja. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang diharapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik salah satunya dengan adanya pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman serta peningkatan kinerja karyawan.

Berikut data karyawan yang pernah mengikuti pelatihan di PT. Lnx Ilc Indonesia 2014-2018 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Jumlah Karyawan Yang Pernah Mengikuti Pelatihan
Di PT. Lnx Ilc Indonesia.

Tahun	Jenis Pelatihan								Jumlah
	Penerimaan Material	Packaging	Vanning	Sistem KPSL	Inventory	Maintain Rack	Transportasi	Laporan Keuangan	
2014	5	5	5	1	1		2		19
2015				2	1	2	6		11
2016		4				1	2		7
2017		2	3	1				0	6
2018				1	2		2	1	6
Jumlah									49

Sumber : HRGA PT. Lnx Ilc Indonesia 2018 (Update Desember : 2018)

Berdasarkan Tabel 1.4 data pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk karyawan pada tahun 2014 sebanyak 19 karyawan, 2015 sebanyak 11 karyawan, 2016 sebanyak 7 karyawan, 2017 sebanyak 6 karyawan dan 2018 sebanyak 6 karyawan, oleh karena itu pelatihan di Pt. Lnx Ilc Indonesia dari tahun 2014-2018 masih kurang karena peserta yang mengikuti pelatihan di masing masing bagian setiap tahunnya tidak merata di setiap bagian sehingga mengakibatkan *Human Error* atau kurang optimal, karena semakin tinggi nya tahun ilmu pengetahuan dan teknologi makin canggih maka karyawan perlu menyesuaikan perkembangan dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan untuk lebih maju dan mendapat keuntungan dari hasil kerja seluruh pihak dan mengurangi angka kesalahan, sedangkan dengan *upgrade* pengetahuan ekspor

impor melalui pelatihan dapat memotivasi karyawan bekerja lebih efektif dan dapat menghasilkan kinerja yang baik, karena karyawan mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawab pada setiap tanggung jawab melalui pelatihan dan pekerjaan yang selalu di *update* pada setiap tahunnya, Pelatihan dapat memperbaiki kinerja yang kurang baik dan menumbuhkan kinerja yang lebih baik pada karyawan, dengan kinerja yang baik dapat menimbulkan hasil yang baik. Dapat dilihat dengan grafik sebagai berikut:

Gambar 1.1
Jumlah Karyawan Yang Pernah Mengikuti Pelatihan
Di PT. Lnx Ilc Indonesia.



Sumber : HRGA PT. Lnx Ilc Indonesia 2018 (Update Desember : 2018)

Berdasarkan grafik 1.1 diatas jumlah bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dari tahun 2014-2018 menurun, hal ini juga yang menjadi penyebab kinerja karyawan yang cenderung menurun. Maka dapat dikatakan pemberdayaan SDM pada divisi Sumber Daya Manusia PT. Lnx Ilc Indonesia masih belum optimal dan perlu diadakanya kembali pelatihan kepada setiap karyawan.

Menurut beberapa peliti Evi Oktaviani (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Resiko Kementrian Keuangan” menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah

dikemukakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Menurut peneliti Leonando Agusta (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Haragon Surabaya" menyimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada Cv Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut peneliti Raden Kandita (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank XYZ Kota Bandung" dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Jonathan Ricardo (2015) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudentian Cabang Kalimantan" menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Cabang kalimantan, motivasi kerja secara partial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt. Prudential Cabang Kalimantan, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Cabang kalimantan.

Menurut Watie Rahmawati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas dirumuskan bahwa pelatihan dan motivasi sangat berdampak pada kinerja karyawan untuk proses

berjalannya suatu kegiatan ekspor impor. Oleh karena itu penulis di dalam hal ini ingin melihat apakah ada hubungan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lnx Ilc Indonesia, sehingga penulis tertarik menulis skripsi dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lnx Ilc Indonesia**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan di PT. Lnx Ilc Indonesia.
3. Kurang optimalnya kinerja karyawan di PT. Lnx Ilc Indonesia, sehingga menyebabkan *complain* dari *customer*.
4. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap alur kerja yang ada di PT. Lnx Ilc Indonesia.
5. Kurangnya informasi hasil pelatihan yang merata kepada seluruh karyawan di PT. Lnx Ilc Indonesia.

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah menjelaskan 4 bagian terdiri dari :

1. Penelitian ini ilmu manajemen bidang sumber daya manusia.
2. Tema kajian adalah pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia.
3. Metode penelitian ini menggunakan survey, metode analisis menggunakan (*Path Analysis*).

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia?
2. Bagaimana hubungan pelatihan, motivasi karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia?

3. Bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh simultan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pelatihan, motivasi kerja karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia.
2. Untuk menganalisis ada hubungan atau tidak antara pelatihan dan motivasi karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia?
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil yang dilakukan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1.6.1 Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan refesensi kajian diskusi mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam kaitanya dengan prestasi kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumberdaya manusia untuk pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya.

c. Bagi Universitas Buanan Perjuangan Karawang

Sebagai tambahan literatur perpustakaan Universitas dibidang penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

