

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di kompetisi industri yang kian ketat, perusahaan berlomba-lomba agar dapat tetap selalu menjadi yang terbaik di berbagai aspeknya. Hal tersebut merupakan upaya perusahaan agar dapat selalu eksis di perkembangan zaman, yang juga diikuti oleh pertumbuhan pesaing yang semakin banyak jumlahnya. Dengan keunggulan yang dimiliki perusahaan, maka perusahaan juga dapat memiliki keuntungan yang semakin besar pula.

Terdapat sejumlah faktor yang menjadi suatu indikator keberhasilan perusahaan, antara lain adalah faktor keuangan, faktor organisasi, faktor sumber daya manusia, faktor kesempatan faktor perencanaan, catatan bisnis, dan lainnya (Hendro, 2011). Dunia industri dan perdagangan modern tetap bergerak maju untuk dapat selalu melakukan perkembangan dari berbagai aspek bisnisnya. Salah satu aspek yang penting dalam menjalani bisnis ialah dengan memberikan pelayanan yang baik untuk dapat menciptakan produk dengan kualitas yang baik juga.

Logistik merupakan salah satu bidang aspek yang juga berperan dalam memberikan pelayanan serta kualitas yang baik. Logistik yang efisien memastikan ketersediaan produk yang tepat, pada waktu yang tepat, dan di tempat yang tepat. Hal ini secara langsung meningkatkan kepuasan *customer* dan menjaga kualitas bahan baku atau produk karena mengurangi risiko kerusakan maupun keterlambatan pengiriman (Chopra & Meindl, 2016). Sektor logistik memainkan peran penting dalam mendukung

berbagai sektor ekonomi, termasuk industri otomotif, manufaktur dan perdagangan. Hal ini dikarenakan bidang industri tersebut telah berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta penciptaan lapangan kerja sesuai dari yang dilansir dari Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Indonesia tahun 2022.

Dari pesatnya perkembangan industri, tentu juga diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya sebagai pengendali operasional perusahaan dari berbagai bidang, termasuk salah satunya adalah logistik yang harus berjalan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkompeten dibutuhkan dalam manajemen logistik, mulai dari perencanaan rute pengiriman, pengelolaan persediaan, hingga pemilihan vendor. Selain itu, aktivitas operasional logistik juga membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat melakukan penerimaan barang, penyimpanan, pengemasan, pengiriman, sampai dengan penanganan keluhan *customer* (Hidayat dkk., 2022)

Namun, efisiensi dalam logistik bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Menurut Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai individu yang produktif dan berfungsi sebagai penggerak dalam organisasi mereka untuk bekerja. Perusahaan memiliki sumber daya manusia juga menjadi sebuah fungsi aset atau harta bagi institusi atau perusahaan sehingga aset tersebut perlu untuk dikembangkan atau dilatih kemampuannya. Menurut Wirawan (2015) adanya percampuran antara kemampuan fisik dengan kemampuan non fisik yang ada pada seseorang untuk melakukan pekerjaannya,

berkreasi, serta memiliki potensi dalam lingkup organisasi merupakan bentuk dari kualitas tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu menurut Syaiful (2002), kualitas SDM dapat ditinjau dari jenjang keilmuan dalam melakukan tanggung jawabnya, perilaku saat melakukan tanggung jawab, serta kemampuan saat melakukan tanggung jawabnya. SDM yang bermutu atau memiliki nilai tinggi sesuai akan keperluan pekerjaan akan memupuk kinerja karyawan yang baik pula. Sumber daya manusia menjadi sebuah peran penting untuk dapat memastikan bahwa karyawan harus terlibat dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Silaen (2021) mengemukakan penilaian kinerja ialah teknik untuk melakukan evaluasi dan menaksir kinerja yang paling awam diterapkan didalam perusahaan. Penilaian kinerja mengutamakan ke aspek penilaian dalam menilai bentuk tahap pengukuran seberapa jauh hasil dari kerja keras individu maupun kelompok dapat berguna untuk mencapai sebuah visi.

PT. Nusa Toyotetsu merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif dan berfokus pada produksi komponen-komponen mobil sejak tahun 1995. PT. Nusa Toyotetsu sendiri merupakan perusahaan yang merupakan gabungan dari PT. Nusa Cendana Harum dengan perusahaan jepang yakni Toyoda Iron Works Co., Ltd yang memproduksi *Assy Part* unit mobil. Dalam kegiatan produksinya, PT. Nusa Toyotetsu memiliki departemen yang mengontrol ataupun mengawasi dari hulu ke hilir produksinya yaitu departemen *Production Control*.

Departemen ini memiliki fungsi sebagai bentuk manajemen logistik yang mengatur, merencanakan, mengadakan, menerima, sampai dengan mengirim barang pesanan oleh *customer*. Departemen ini bergerak dari awal perencanaan produksi, pembelian bahan baku, pengadaan bahan baku, pergerakan produk di dalam proses internal perusahaan, sampai dengan produk sampai di *customer*. Oleh karena itu, departemen ini bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku, produksi, sampai dengan pengiriman produk ke *customer*.

Untuk dapat melakukan keberlanjutan perusahaan dengan baik, PT. Nusa Toyotetsu memiliki standar sebagai bentuk penilaian yang sesuai berdasarkan aspek-aspeknya yang sudah diterapkan dari 2012 hingga saat ini. Berikut merupakan tabel aspek standar penilaian karyawan PT. Nusa Toyotetsu Departemen *Production Control*.

Tabel 1.1 Standar Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Production Control di PT. Nusa Toyotetsu

NO.	Aspek Penilaian		Huruf Mutu	Bobot	KETERANGAN
1	Karakter dan Performa Kerja	Apakah mampu bekerja dengan akurat (5 zero)	A	5	Baik Sekali
			B	4	Baik
			C	3	Cukup
			D	2	Kurang
			E	1	Kurang Sekali
2	Jumlah Pekerjaan	Apakah mampu saat mengontrol volume pekerjaan	A	5	Baik Sekali
			B	4	Baik
			C	3	Cukup
			D	2	Kurang
			E	1	Kurang Sekali
3	Rasa Tanggung Jawab	Apakah mampu menyelesaikan pekerjaan	A	5	Baik Sekali
			B	4	Baik
			C	3	Cukup
			D	2	Kurang
			E	1	Kurang Sekali

4	Kesungguhan	Apakah mampu membuat kemajuan dalam pekerjaan	A	5	Baik Sekali
			B	4	Baik
			C	3	Cukup
			D	2	Kurang
			E	1	Kurang Sekali
5	Kerja Sama	Apakah mampu saat menjalankan perintah atasan dan mampu bekerja sama	A	5	Baik Sekali
			B	4	Baik
			C	3	Cukup
			D	2	Kurang
			E	1	Kurang Sekali
6	Disiplin	Apakah mampu mengikuti peraturan dan perintah	A	5	Baik Sekali
			B	4	Baik
			C	3	Cukup
			D	2	Kurang
			E	1	Kurang Sekali
7	Absensi	Apakah mampu berpartisipasi dalam menjalankan pekerjaan	A	5	Baik Sekali
			B	4	Baik
			C	3	Cukup
			D	2	Kurang
			E	1	Kurang Sekali

Sumber : PT. Nusa Toyotetsu 2023

Dari hasil tabel 1.1 di atas menerangkan jika penilaian karyawan memiliki beberapa aspek penting atas kinerjanya, yaitu karakter dan performa kerja, jumlah pekerjaan, rasa tanggung jawab, kesungguhan, kerja sama, disiplin, dan absensi. Ketujuh aspek tersebut dijadikan sebagai tolak ukur perusahaan pada saat mengevaluasi kinerja yang juga bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan pada berbagai sisi baik dari segi produksi, logistik, dan administrasi.

Secara teoritis, Gibson (1987) mengemukakan bahwa variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis merupakan tiga kelompok karakteristik yang memiliki pengaruh pada motivasi kerja dan kinerja seorang individu. Karakteristik individu dibagi menjadi tiga

kategori: demografi, riwayat keluarga, serta keterampilan dan bakat. Kategori faktor psikologis yang mencakup dorongan, pemberian pendidikan, sikap, impresi, dan watak. Kategori faktor organisasi meliputi bangun, rancangan pekerjaan, kepemimpinan, sumber daya, dan apresiasi.

Menurut Afandi (2018) kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil dari sebuah perencanaan, pengelolaan, dan penilaian hasil kerja karyawan. Keahlian, kejelasan peran, motivasi kerja, kapabilitas, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. dapat memengaruhi karyawan dalam memberikan kinerjanya.

Adapun menurut Robbins (2006) yang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, perkembangan organisasi merupakan faktor dari efektivitas organisasi dan memerlukan peran dari tenaga kerja itu sendiri. Perihal ini dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi, kepemimpinan, mutu dan keterampilan kerja, inisiatif, motivasi, ketekunan dan ketergantungan, serta jumlah pekerjaan, disiplin (disiplin kerja).

Teori lain yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) berpendapat bahwa berbagai faktor terkait pembentukannya termasuk pengetahuan, keterampilan, rancangan pekerjaan, tipe watak, motivasi kerja, kepemimpinan, bentuk manajemen, budaya organisasi, kesenangan dalam kerja, kesetiaan, komitmen/kesediaan, patuh pada saat bekerja, semua hal tersebut berdampak pada kinerja seorang karyawan. Selain itu, adapun Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), menerangkan kinerja mengacu dengan dasarnya meliputi pada sesuatu yang dilaksanakan atau sesuatu yang tidak dilaksanakan pekerja. Kinerja individu di tempat kerja

bisa disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk bakat, motivasi, dan kemampuan yang diperoleh. Berikut merupakan tabel 1.2 yang merupakan evaluasi kemampuan kerja karyawan PT Nusa Toyotetsu pada Departemen *Production Control*.

Tabel 1.2 Penilaian Karyawan Departemen *Production Control* di PT Nusa Toyotetsu

No	Aspek	Rata-rata nilai		Kategori		Persentase Kenaikan dan Penurunan
		2023	2022	2023	2022	
1	Karakter dan Performa Kerja	3,46	3,57	C	C	Turun 3,08%
2	Jumlah Pekerjaan	3,4	3,56	C	C	Turun 4,49%
3	Rasa Tanggung Jawab	3,67	3,62	C	C	Naik 6,53%
4	Kesungguhan	3,3	3,3	C	C	0%
5	Kerjasama	3,35	3,33	C	C	Naik 0,60%
6	Disiplin	3,75	3,52	C	C	Naik 6,53%
7	Absen	3,73	4,02	C	B	Turun 7,21%

Sumber : PT. Nusa Toyotetsu 2023

Dari hasil tabel 1.2 di atas memperlihatkan jika penilaian karyawan di departemen *production control* memiliki tujuh aspek penilaian dengan beberapa aspek penilaian kinerjanya. Rata-rata nilai didapatkan dari jumlah 108 karyawan, persentase kenaikan dan penurunan yang terjadi diantara dua periode tersebut didapatkan dari hasil perhitungan berikut:

$$\frac{(\text{Persentase Tahun Baru} - \text{Persentase Tahun Lama})}{\text{Persentase Tahun Lama}} \times 100\%$$

Dari hasil formula tersebut terdapat hasil yang menunjukkan kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada masing-masing aspek. Terdapat penurunan yaitu pada aspek performa kerja, jumlah pekerjaan, kesungguhan, dan absensi. Karakter dan performa kerja yang mengalami penurunan sebesar 3,08%, jumlah pekerjaan yang mengalami penurunan sebesar 4,49%, dan absensi yang mendapatkan tingkatan penurunan paling besar dengan skor 3,73%.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan pada aspek karakter dan performa kerja masuk kedalam kategori cukup dan mengalami penurunan dalam kemampuannya dalam bekerja secara akurat, seperti belum mampu mengontrol volume pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik, dan mengalami penurunan drastis dalam berpartisipasi untuk menjalankan pekerjaannya.

Terjadinya penurunan tersebut disebabkan karena adanya faktor kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, kesalahan dalam menangkap informasi, ketidakahlian dalam melakukan pekerjaan tersebut, masih adanya karyawan yang melakukan pekerjaan tidak begitu memperdulikan hasil kerjanya. Begitupula dengan penurunan absensi sebesar 7,21% dari tahun 2022 ke 2023 yang disebabkan adanya faktor motivasi kerja yang kurang, oleh karena itu masih ada karyawan yang masih bolos datang kerja tanpa memberikan alasan tidak jelas, dengan ketidaksungguhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya baik dari segi keamanan dan kualitas.

Tabel 1.3 Total Ketidakhadiran Karyawan Departemen Production Control Periode Oktober 2022 – Oktober 2023

No.	Keterangan	Jumlah
1	Sakit	267
2	Izin	15
3	Alpha	20

Sumber : PT. Nusa Toyotetsu 2023

Berdasarkan tabel 1.3 menjelaskan jumlah banyaknya ketidakhadiran karyawan yang menjadi indikator adanya masalah yang lebih mendalam dalam organisasi, seperti terjadinya penurunan motivasi kerja. Ketidakhadiran yang tinggi dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang memengaruhi semangat dan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan di PT. Nusa Toyotetsu bagian *production control*, keterangan izin pada tabel 1.3 diklasifikasikan dengan izin istri melahirkan, menikah, ataupun keluarga terdekat meninggal. Selain itu, terdapat faktor lain yang menurunkan motivasi karyawan pada bagian *production control* yaitu seperti adanya karyawan yang masih mengalami ketidakjelasan dan tanggung jawab pada deskripsi pekerjaannya yang membuat beban kerja berlebihan dan tekanan untuk bekerja di luar jam kerja berujung menyebabkan stres dan dapat berujung ketidakhadiran. Fasilitas komputer yang kurang mumpuni dalam menyimpan data dan beroperasi harian, serta fasilitas untuk menopang *safety* yang terkadang masih dikesampingkan kepentingannya, sehingga terkadang ketika dibutuhkan barangnya tidak ada di penyimpanan departemen, minimnya segi penghargaan bagi karyawan itu sendiri seperti masih tidak adanya asuransi yang diberikan oleh perusahaan dan hanya

mengandalkan asuransi pemerintah yaitu BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), dan tunjangan yang masih dikatakan lebih rendah dibandingkan perusahaan lain serupa, serta sulitnya peluang dalam pengembangan karir di perusahaan karena kenaikan jabatan hanya berdasarkan struktural organisasi. Karyawan yang merasa stagnan cenderung akan merasa bosan akan pekerjaannya atau tidak memiliki tantangan baru dan dapat memicu rasa tidak termotivasi untuk bekerja (Shin, J., & Grant, A. M., 2019).

Dengan memahami beberapa faktor diatas yang dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, perusahaan harus mengambil langkah proaktif untuk mengatasi akar permasalahan dan membangun lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan rasa motivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal dan memperbaiki kinerja karyawannya.

Tabel 1.4 Jumlah Misspart di PT. Nusa Toyotetsu Periode Agustus 2023 – Desember 2023

No.	Bulan	Jumlah Misspart	Sebab
1	Agustus	30 unit	Tidak adanya indikasi
2	September	-	-
3	Oktober	-	-
4	November	20 unit	Tidak melakukan SOP 3 <i>point check</i> , indikasi tidak terlihat oleh karyawan, ketidak telitian karyawan melihat part
5	Desember	30 unit	Tidak melakukan SOP 3 <i>point check</i>

Sumber : PT. Nusa Toyotetsu 2023

Merujuk pada tabel 1.4, salah satu contoh permasalahan dengan pekerjaan yang terasa stagnan atau monoton di PT. Nusa Toyotetsu bagian departemen *production control* adalah terjadinya *misspart*. *Misspart* merupakan kondisi di mana terdapat ketidakcocokan atau kesalahan dalam mengumpulkan produk setengah jadi untuk dilanjutkan ke proses perakitan. *Misspart* yang terjadi diatas disebabkan oleh berbagai faktor yang di mana terdapat minimnya sikap kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan tidak melakukan SOP 3 *point check* dengan benar yaitu : *check address*, *check code*, dan *check actual part* sehingga terjadi ketidakcocokan saat akan dilakukan perakitan dan memakan waktu dalam mengumpulkanya kembali. Selain itu, terdapat faktor yang di mana indikasi tak terpampang yang menyebabkan karyawan hanya mengambil sesuai yang mereka hafal karena pekerjaan mereka yang bersifat stagnan atau monoton. Hal ini membuat sikap karyawan dalam menjalani tugasnya tak bersungguh-sungguh, karyawan tidak berusaha mencari solusi atau memperbaiki proses yang salah, sehingga masalah terus berlanjut. Dalam jangka panjang, karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, merasa tidak dihargai, dan kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara optimal.

Tabel 1.5 Total Produksi *Planning* dan *Actual* PT. Nusa Toyotetsu

No	Tahun	Total Produksi (<i>Planning</i>) / unit	Total Produksi (<i>Actual</i>) / unit
1	2021	14.043.343	13.751.082
2	2022	14.814.977	14.817.521
3	2023	13.036.287	12.817.568

Sumber : PT. Nusa Toyotetsu 2023

Sesuai dengan tabel 1.5 di atas, menjelaskan jika total pabrikasi yang terjadi di PT. Nusa Toyotetsu bersifat fluktuatif. Total produksi di PT. Nusa Toyotetsu mengalami kenaikan pada tahun 2021 ke 2022, namun mengalami penurunan pada tahun 2022 ke 2023. Salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan total produksi pada tahun 2023 dikarenakan adanya situasi politik di tahun 2023 yaitu pemilihan umum di Indonesia, sehingga investor asing menunda *project* dengan PT. Nusa Toyotetsu. Sedangkan pada tahun 2021 disebabkan karena adanya pengurangan jumlah karyawan kontrak dan hanya berproduksi di *shift* pagi saja sesuai dengan peraturan pemerintah saat itu akibat pandemi. Faktor seperti ini dapat menyebabkan ketidakstabilan kuantitas produksi yang memengaruhi penghambatan produktivitas dan menurunkan kinerja secara keseluruhan, sehingga peran manajemen puncak sebagai pengendali dan penanggung jawab pada karyawannya harus dapat memahami secara spesifik dari fenomena fluktuasi produksi tersebut sehingga dapat menciptakan strategi untuk mengelola dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Tanjung & Manalu, 2019) terdapat enam fungsi kepemimpinan, salah satunya adalah fungsi untuk memberikan motivasi. Pemimpin dapat memberikan arahan, semangat, dorongan, maupun apresiasi bagi pekerjanya sebagai bentuk kepedulian terhadap bawahannya. Menurut Sunyoto (dalam Sidik, M & Sumardin, 2023) motivasi merupakan cara bagaimana untuk merasa terdorong dalam melakukan pekerjaan didalam diri seseorang sehingga ingin bekerja dan memberikan

kontribusinya secara optimal untuk dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Motivasi juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Kemampuan kerja merupakan bentuk bakat atau keahlian yang tertanam di diri sedari lahir, dengan belajar, ataupun berdasarkan pengalaman seseorang untuk melakukan aktifitas fisik maupun mental (Soehardi, 2003). Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas mereka, berusaha untuk mencapai hasil terbaik, dan terus meningkatkan keterampilan mereka. Pemberian insentif, pengakuan atas pencapaian, serta peluang pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi ini. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang inspiratif juga berkontribusi dalam memelihara semangat kerja karyawan. Dengan demikian, organisasi yang fokus pada peningkatan motivasi karyawan akan melihat peningkatan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas karyawan, yang hasil luarannya dapat menghasilkan bentuk positif pada keseluruhan kinerja pada perusahaan. Disamping dari bentuk motivasi, kemampuan juga merupakan salah satu faktor terbentuknya kinerja karena dengan kemampuan tersebut karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya lebih bagus. Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2013). Kinerja di tempat kerja berkorelasi dengan keterampilan kerja dan motivasi kerja. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua unsur tersebut.

Perihal tersebut diperkuat dengan paham Ivancevich (2007) yang menjelaskan jika kapabilitas kerja dan motivasi saling berinteraksi menentukan kinerja, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh keduanya. Adapun Sulistiyani (dalam Damayanti dan Trianasari, 2020) menyatakan apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Menurut Ivancevich (2007), pengaruh antara kemampuan dan motivasi kerja yakni motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimilikinya, yang diartikan sebagai semakin mampu atau unggul seorang karyawan, maka akan semakin termotivasi pula mereka untuk bekerja. Dari penelitian Damayanti & Trianasari (2020) memperlihatkan jika kemampuan kerja pegawai didasarkan oleh keterampilan kerja dan motivasinya.

Kesimpulan dari hasil penelitian Pradana dan Ak (2020) adalah kemampuan kerja karyawan memengaruhi kinerja karyawan. Lalu adapun penelitian dari Tanjung dan Manalu (2019) menyimpulkan jika kemampuan kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat inkonsistensi atau kesenjangan hipotesis diantara hasil studi sebelumnya. Perbedaan ini sebagai dorongan bagi peneliti agar dapat melaksanakan peninjauan kembali dengan melakukan penelitian kembali berdasarkan variabel yang serupa di lapangan terkait mengenai **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUSA TOYOTETSU BAGIAN PRODUCTION CONTROL”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam latar belakang yang telah disusun diatas, maka terdapat rumusan masalah yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Toyotetsu?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Toyotetsu?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Toyotetsu?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis mempunyai tujuan yaitu berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Toyotetsu.
2. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Toyotetsu.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Toyotetsu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini agar dapat berharap memiliki keuntungan dan berguna untuk jangka panjang bagi perusahaan, akademik, peneliti, dan juga pembaca.

1. Bagi Perusahaan PT. Nusa Toyotetsu

Dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bentuk sarana berbagi informasi dan masukan bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan perusahaanya terutama dalam meningkatkan motivasi serta kemampuan karyawan di perusahaan.

2. Bagi Penulis

Dari penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan serta pemahaman mengenai bidang penelitian dan topik penelitian yang diteliti. Penulis dapat mempelajari dan memahami untuk merangkai tulisan ilmiah, pengolahan data, dan penyimpulan data.

3. Bagi Program Studi D-IV Manajemen dan Administrasi Logistik

Dari penelitian ini, program studi dapat memiliki literatur serta informasi penelitian yang dapat dijadikan referensi atau bacaan bagi pembaca maupun peneliti lain dengan fokus yang serupa.