

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
RASCAR SUMATERA 4X4 OGAN ILIR**



Skripsi

NAMA : Fepi Yuliana

NIM : 212021170

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
RASCAR SUMATERA 4X4 OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



Nama : Fepi Yuliana

Nim : 212021170

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fepi Yuliana

NIM : 212021170

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada RASCAR SUMATRA 4X4
OGAN ILIR

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2025



Fepi Yuliana

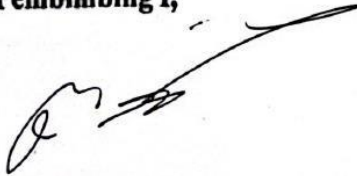
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rascar Sumatera
4x4 Ogan Ilir
Nama : Fepi Yuliana
Nim : 212021170
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Program
Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001

Pembimbing II,



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN : 0216128102

Mengetahui,
Dekan

W. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

1. Pengetahuan tanpa tindakan adalah sia – sia dan tindakan tanpa pengetahuan adalah kegilaan (Imam Al Ghazali)
2. “Engkau tak mampu menyenangkan semua orang. Karena itu, cukup bagimu memperbaiki hubunganmu dengan Allah, dan jangan terlalu peduli dengan penilaian manusia” (Imam Syafi’i)
3. “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S. Al Baqarah: 286)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Muhklis dan Ibu Neni
2. Adik laki-laki ku tersayang, Arif Billa Abdullah beserta seluruh keluarga besarku

PRAKATA



Assalamualaikum Wr, Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir”**

Terima kasih yang tiada hentinya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Muhklis dan Ibu Neni. Adikku tersayang Arif Billa Abdullah, beserta seluruh keluarga besar yang Insya Allah selalu diberkati oleh-Nya. Semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan nikmat dan rahmat-Nya kepada kita semua serta selalu dalam perlindungan Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal Alamin

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, arahan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si.CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si dan Ibu Eni Cahyani, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang baik hati.
7. Kepada Cinta Pertamaku Ayah handa tercinta terimakasih yang tiada henti penulis ucapkan karna tanpa jerih payah mu dalam berkorban mencari nafkah demi pendidikan anak-anakmu, terimakasih atas segala cinta yang tiada henti yang selalu menyertai penulis dalam doa mu.
8. Kepada Surgaku Ibuku tercinta, terimakasih atas segala pengorbanan mu yang tidak bisa penulis balas hanya dengan untaian kata dalam persembahan ini, karna engkau telah mengorbankan hal yang paling berharga demi penulis, setiap doa yang engkau panjatkan demi perjalanan hidup penulis dan segala hal yang engkau curahkan, termasuk kasih sayang.
9. Kepada adik ku tersayang, terimakasih telah mengajarkan penulis banyak hal dalam hidup sebagai seorang kakak yang bertanggung jawab, selalu mendukung penulis dalam setiap keadaan.

10. Kepada Marta Dinata dan Nopia Rustiana, S.Pd yang telah membantu dalam penelitian dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi.
11. Kepada Muhamad Ilham, S.H yang selalu ada untuk penulis, terimakasih telah sabar menemani setiap proses yang penulis lalui selama ini, memberikan dukungan tanpa henti, dan selalu meyakinkan bahwa penulis bisa mencapai impian-impianya.
12. Kepada PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca serta dari berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2025

Fepi Yuliana

DAFTAR ISI

Halaman sampul luar	i
Halaman sampul.....	i
Halaman pernyataan bebas plagiat	iii
Daftar isi	ix
BAB I PENDAHULUAN	xii
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasionalisasi Variabel	40
D. Populasi dan Sample.....	41
E. Data yang Diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Analisis Data.....	44
BAB IV	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil peneltian	53
B. Hasil dan Pembahasan	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
A. Simpulan.....	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
Lampiran.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	8
Tabel 1.2	11
Tabel III.1	41
Tabel III.2`	46
Tabel IV.1	60
Tabel IV.2	61
Tabel IV.3	62
Tabel IV.4	65
Tabel IV.5	68
Tabel IV.6	71
Tabel IV.7	73
Tabel IV.8	75
Tabel IV.9	76
Tabel IV.10	77

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel 1. Jadwal Penelitian	95
Tabel 2. Kuisisioner Penelitian.....	96
Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	99
Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda`	105
Tabel 5. Tabulasi.....	104
Tabel 6. Uji r.....	109
Tabel 7. Uji f.....	109
Tabel 8. Uji t.....	110
Tabel 9. Frekuensi jawaban responden.....	111

Abstrak

Fepi Yuliana/212021170/2025/Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Metode ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS For Windows Versi 26*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden dari total populasi 80 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil Uji F secara simultan menunjukkan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa: 1) keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir.

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Fepi Yuliana/212021170/2025/The Influence of Work Skills, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir

This study aims to determine the influence of work skills, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. This study employed associative research. The method employed was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS for Windows version 26. The data collection technique used a questionnaire with a sample of 67 respondents from a total population of 80 permanent employees. The sampling technique used simple random sampling. The results of the simultaneous F-test indicate a positive and significant influence between work skills, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. The results of the partial t-test indicate that: 1) work skills have a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. 2) Work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. 3) Work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir.

Keywords: Work Skills, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangatlah diperlukan dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan masing-masing individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Dalam suatu organisasi setiap individu didalamnya selalu berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya (Ajabar, 2020:4)

Menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Fungsi perencanaan dalam SDM dilihat dari sudut kepentingan perusahaan. Suatu perencanaan tenaga kerja akan membantu pimpinan perusahaan dalam upaya mendayagunakan SDM yang ada, sehingga perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan produktifitasnya dalam jangka waktu panjang, SDM yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat dipengaruhi banyak faktor seperti kemampuannya dalam menyelesaikan tugas beserta tanggung jawab yang telah diberikan, dorongan atau motivasi dari karyawan juga disiplin. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan kerja. Menurut Yusuf et.al (2021) keterampilan kerja adalah keterampilan seseorang tercermin dari seberapa baik dia mengerjakan suatu pekerjaan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan tapi tidak hanya soal keahlian melainkan juga mengacu pada mental dan social abilities.

Faktor selanjutnya adalah Motivasi Kerja. Kinerja Karyawan adalah hasil dari respons emosional atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, Motivasi Kerja merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi Kerja adalah dorongan, baik yang berasal dari orang lain maupun diri sendiri, untuk melakukan pekerjaan secara sadar dan penuh semangat guna mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi Kerja adalah

keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Mufandi, 2018:73).

Kemudian Disiplin Kerja adalah sikap individu yang dengan kesadaran dan keinginan sendiri mematuhi peraturan yang tidak muncul karena paksaan, melainkan hasil kesadaran diri. Kemudian Disiplin Kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Menurut Afandi (2018:11) Disiplin Kerja yang merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan baik, mencapai target kerja, dan mendapatkan apresiasi dari atasan. Kinerja Karyawan yang tinggi juga dapat meningkatkan perilaku Disiplin Kerja karena karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan berkomitmen terhadap organisasi.

Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir Sumatera Selatan merupakan perusahaan manufaktur variasi mobil 4x4 yang memiliki komitmen untuk meningkatkan produksi aksesoris kendaraan 4x4 dengan kualitas terbaik dan menjadi mitra pelanggan terpercaya. Bumper bukan hanya sebagai elemen estetika, tetapi juga berfungsi sebagai pelindung kendaraan dari benturan dan kerusakan saat menjalani petualangan di alam liar maupun di lapangan. Oleh karena itu perawatan bumper mobil menjadi krusial untuk memastikan keandalan dan

daya tahan kendaraan. Rascar Sumatera sebagai perusahaan yang mengkhususkan diri dalam perangkat bumper agar tetap dalam kondisi optimal.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil pencapaian pelaksanaan Kinerja Karyawan dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Penting untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan saat ini, serta apa saja faktor yang memengaruhinya. Dengan memahami hal tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif untuk pencapaian tujuan perusahaan. Diketahui bahwa yang telah dilakukan menunjukkan hasil pencapaian pelaksanaan kinerja pada PT Rascar Sumatera periode 2020 sampai dengan 2024 berfluktuasi dimana pada tahun 2020 terjadi penurunan produksi aksesoris bumper mobil sebesar 10%, kemudian pada tahun 2021 sebesar 6%, tahun 2022 5%, tahun 2023 sebesar 2%, dan tahun 2024 sebesar 4%. Selain pencapaian target kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional kerjanya yang masih belum optimal, hal ini dapat terlihat dari kurangnya kesungguhan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pra riset dapat diketahui masalah yang ada di PT Rascar Sumatera 4x4 ogan ilir pada variabel kinerja karyawan, yaitu hasil kerja karyawan belum sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan belum bisa memenuhi target kuantitas perusahaan dengan hasil yang memuaskan. Hasil kerja mereka tidak sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan, serta mereka juga seringkali tidak mencapai target kuantitas produksi yang diinginkan. Karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 ogan ilir

seringkali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kekurangan dalam waktu pengelolaan dan kemampuan menyelesaikan tugas. dan karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 ogan ilir tidak memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, hal ini tercermin dari pengawasan yang dilakukan oleh manajemen dianggap tidak berhasil meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan.

Untuk mengetahui fenomena yang ada di PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir peneliti mengumpulkan Data Pra Riset dengan memberikan beberapa pernyataan kepada 30 orang karyawan sebagai berikut

Tabel 1.1
Hasil Data Pra Riset Kinerja Karyawan
PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian			
1	Karyawan menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam perusahaan	12	18
2	Karyawan terus mengembangkan keahlian melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri	10	20
3	Karyawan memiliki keterampilan dalam memimpin atau mempengaruhi orang lain secara positif.	13	17
Pengetahuan			
4	Karyawam mengetahui secara jelas tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan.	19	11
5	Karyawan memahami cara penggunaan alat, mesin, atau sistem kerja yang ada di perusahaan	16	14
6	Karyawan memahami pentingnya menjaga kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	18	12
Rancangan Kerja			

No	Pernyataan	Ya	Tidak
7	Karyawan diberi tanggung jawab yang sesuai dengan posisi dan keahlian saya	18	12
8	Karyawan Tugas dan tanggung jawab saya dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja	17	13
9	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan	16	14
Kepribadian			
10	Karyawan senang mencoba cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan.	18	12
11	Karyawan merasa kepribadian yang dimiliki berpengaruh terhadap produktivitas waktu	19	11
12	Karyawan senang membantu rekan kerja jika mereka mengalami kesulitan	16	14
Motivasi			
13	Karyawan mendapatkan balas jasa yang berupa apresiasi dari pimpinan atas jasanya terhadap perusahaan	10	20
14	Pengakuan dari atasan yang diberikan pada karyawan yang telah berhasil menjadikan motivasi bagi karyawan	14	16
15	Karyawan merasa ketersediaan alat kerja membantu dalam melaksanakan pekerjaanya	12	18
Kepemimpinan			
16	Karyawan merasa kepemimpinan menjadi panutan dalam perilaku kerja yang profesional	17	13
17	Karyawan merasa pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan	19	11
18	Karyawan merasa pimpinan bersikap adil dalam membagi tugas dan tanggung jawab	18	12
Gaya Kepemimpinan			
19	Karyawan merasa pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan	19	11
20	Saya merasa nyaman berdiskusi dan menyampaikan ide kepada pemimpin	18	12
21	Karyawan merasa pemimpin terbuka terhadap masukan dari bawahannya	21	9
Budaya Organisasi			

No	Pernyataan	Ya	Tidak
22	Karyawan merasa budaya kerja mendorong kerja sama dan saling menghargai.	17	13
23	Nilai-nilai budaya organisasi diterapkandalam pekerjaan sehari-hari	18	12
24	Karyawan merasa informasi penting disampaikan secara terbuka dan tepat waktu	19	11
Kepuasan Kerja			
25	Karyawab merasa pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan minat karyawan	16	14
26	Karyawan merasa puas dengan sistem penghargaan dan insentif yang diterapkan perusahaan	17	13
27	Karyawan mendapatkan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan karier	19	11
Lingkungan Kerja			
28	Karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung kinerjanya	18	12
29	Karyawan suasana kerja di tim penuh dengan kerja sama dan saling menghormati	16	14
30	Pimpinan memberikan suasana kerja yang kerja yang kondusif dan memotivasi	19	11
Loyalitas			
31	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	19	11
32	Karyawan bersedia bekerja lebih keras dari yang diminta untuk membantu perusahaan mencapai tujuan	20	10
33	Karyawan terikat dan berkomitmen pada perusahaan dalam jangka panjang	19	11
Komitmen			
34	Karyawan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan	20	10
35	Karyawan ingin terus menjadi bagian dari perusahaan ini dalam jangka panjang	19	11
36	Karyawan merasa bahwa pengalaman kerja saya akan lebih bermanfaat jika tetap di perusahaan ini	17	13
Disiplin			
37	Karyawan datang sesuai dengan waktu yang ditentukan	12	18

No	Pernyataan	Ya	Tidak
38	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	10	20
39	Karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tanpa merasa terpaksa	14	16

Sumber : Hasil survei pendahuluan, Mei 2025

Berdasarkan tabel 1.1 pra riset dapat diketahui masalah yang ada di PT Rascar Sumatera 4x4 ogan ilir menunjukkan bahwa fenomena yang paling dominan yaitu keterampilan, motivasi dan disiplin dalam bekerja. Hal ini mencerminkan bahwa ketiga aspek tersebut dan menjadi perhatian utama dalam penelitian di PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir. Berikut data pra riset peneliti terhadap tiga variabel tersebut yang dimaksud guna lebih memperdalam lagi fenomena apa yang ada pada perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data pra riset pada PT. Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Keterampilan kerja			
1	Karyawan dapat mengaplikasikan langkah-langkah kerja sesuai urutan yang ditentukan	14	16
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan tanpa mengabaikan detail penting	12	18
3	Setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu dan akurat sesuai prosedur yang berlaku	18	12
4	Tingkat produktivitas teknis karyawan yang tinggi tercermin dari kecepatan, ketepatan, dan efektivitas penggunaan peralatan kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru	17	13
5	Karyawan mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari	13	17
Motivasi Kerja			
6	Perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja karyawan.	11	19
7	Saya merasa nyaman dan tidak tertekan saat bekerja.	14	16
8	Fasilitas dan peralatan kerja dalam kondisi baik dan terawat	17	13
9	Karyawan mendapatkan apresiasi sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan	12	18
10	Pekerjaan karyawan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan	18	12
Disiplin Kerja			
11	Karyawan mematuhi jam kerja yang berlaku di perusahaan	12	18
12	Karyawan mematuhi setiap instruksi kerja yang diberikan atasan	14	16
13	Karyawan menghormati dan menaati keputusan yang dibuat atasan	20	10
14	memahami pentingnya pekerjaan yang karyawan lakukan bagi perusahaan.	13	17
15	Karyawan bersedia menerima atas hasil pekerjaan	19	11

Sumber : Hasil survei pendahuluan, Mei 2025

Dari pernyataan 1-5 memunculkan keterampilan kerja. Kurangnya mengaplikasikan langkah-langkah kerja serta menyelesaikan tugas dengan

mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh Perusahaan. kemampuan kerja yang baik tidak hanya mencakup kemampuan teknis (hard skills) tetapi juga kemampuan non-teknis (soft skills) seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Karyawan dengan keterampilan kerja yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi, menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kendala lebih lanjut yang dialami di PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir, kurangnya penghargaan atau apresiasi juga mendapat menuntunkan motivasi, karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk belajar hal baru jika mereka tidak melihat manfaatnya bagi diri sendiri atau bagi perusahaan. Kurangnya pengakuan atau penghargaan upaya pembelajarannya juga dapat menurunkan Motivasi Kerja. Oleh karena itu, motivasi tidak hanya membantu menggerakkan perilaku di tempat kerja, tetapi juga penting untuk membangun budaya kerja yang produktif, teratur, dan berorientasi pada hasil. Organisasi yang dapat memahami dan mengelola elemen-elemen motivasi ini akan lebih mampu menghasilkan kinerja individu dan tim yang unggul dan berkelanjutan.

Permasalahan mengenai Disiplin Kerja yang menyatakan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang ditempat kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan kurangnya pengawasan dari atasan yang menyebabkan karyawan banyak mangkir saat bekerja. Karyawan yang terlambat datang ditempat kerja kurang diberikan sanksi hukuman oleh pemimpin, sehingga tidak membuat efek jera pada karyawan, kurangnya sanksi hukuman ini membuat sebagian besar karyawan menganggap sebagai kebiasaan. Pegawai

masih sering bermain hp di saat jam kerja. Kebiasaan ini berdampak terhadap usaha pencapaian Kinerja Kerja karyawan dan juga mendapat menghambat produktivitas dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penullis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir?
2. Adakah Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir?
3. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir?
4. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan khususnya Pengaruh

Keterampilan Kerja, Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Rascar Sumatera 4x4 Ogan Ilir.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Zanaf Publishing.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish.
- Asiati, Diah Isnaini, D. (2019) Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang : Alfabeta
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh kinerja kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.
- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Kantor Pengawasan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pebean C Kota Probolinggo. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(6).
- Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hamidah, N. N., & Syarief, F. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Taci Denso Automotive Compressor Indonesia dikawasan industri MM 2100. *Multilingual: Journal of Universal Studies*, 3(2), 176-188
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75> Sugiyono (2020) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha, 3(2), 64–75.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.
- Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayat (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review* Vol. 3No. 1(2023) pp. 14-31e-ISSN: 2798-3676

- Mayjhon, O., Setianingsih, R., & Nofirda, F. A. (2024). Pengaruh disiplin, motivasi kerja dan pengembang karir terhadap kinerja karyawan PT. Dipo pahala otomotif pekanbaru.jurnal mahasiswa merdeka emba, 3(2), 663-678.
- Prabowo, B., & Hartuti, E. T. K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Karyawan PT Korindo Group Jakarta. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(3), 186-190.
- Sahir ,Syafrida Hafni (2021) Metode Penelitian. Yogyakarta : KBM Indonesia
- Saputra, A., & Haris, A. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Sekartini, N. L. (2017). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja , motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Administrasi Universitas Warmedaw.
- Sugiyono (2022) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2024) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&d. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- Wilanda, Y., Sasmita, J., & Fitri, K. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(1), 90-98
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yuni Wilanda, Jumiati Sasmita, Kurniawaty Fitri, (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru. EKOMA:Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Vol.4,No.1,November2024