

Analysis Of Motivation, Work Discipline, And Skills On Employee Performance At The Medan Agricultural Development Polytechnic

Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

M.Satya Adifka ¹⁾; Wilchan Robain ²⁾; Ikhah Malikah ³⁾; Ahmad Aswan Waruwu ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Management Study Program, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: adifkamsatya@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 April 2026]

Revised [10 Mei 2026]

Accepted [11 Mei 2026]

KEYWORDS

Motivation, Work Discipline, Skills And Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 111 pegawai dengan sampel sebanyak 53 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 3,572 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 4,147 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 6,802 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta menjadi variabel yang paling dominan. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 26,646 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,597 menunjukkan bahwa 59,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi, disiplin kerja, dan keterampilan secara berkelanjutan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and skills on employee performance at the Medan Agricultural Development Polytechnic. The research method used is a quantitative approach with a correlational study design. The population in this study consisted of 111 employees, with a sample of 53 respondents determined using the Slovin formula. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires, while data analysis utilized multiple linear regression with the assistance of SPSS 25. The results indicate that, partially, motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.572 and a significance level of $0.001 < 0.05$. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.147 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Skills have a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.802 and a significance level of $0.000 < 0.05$, and are the most dominant variable. Simultaneously, motivation, work discipline, and skills have a positive and significant effect on employee performance, with an F-calculated value of 26.646 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The adjusted R-squared value of 0.597 indicates that 59.7% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the remainder is influenced by other factors outside the scope of this study. Thus, continuous improvement in motivation, work discipline, and skills is essential to enhance employee performance at the Medan Agricultural Development Polytechnic.

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan dari organisasi maupun instansi tersebut. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu faktor penting di suatu perusahaan maupun instansi dalam hal mendorong keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan maupun instansi tersebut (Indra, 2024). Hal ini dipengaruhi oleh adanya kinerja dari para pegawai. Penting bagi suatu perusahaan maupun instansi memberikan perhatian dalam pengembangan kemampuan, kedisiplinan, motivasi, serta kesejahteraan pegawai untuk menjamin kinerja yang optimal dan keberhasilan jangka panjang.

Politeknik Pembangunan Pertanian Medan merupakan Lembaga Tinggi Kedinasan yang diselenggarakan oleh Kementerian Pertanian yang mendidik para tenaga fungsional pertanian (terutama penyuluh pertanian dan perkebunan). Secara akademis, pembinaan Polbangtan Medan dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional sedangkan pembinaan secara

fungsional dilakukan oleh Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian. Seperti yang diketahui bahwa Politeknik Pembangunan Pertanian Medan telah menciptakan lulusan yang berprestasi dan siap terjun ke lapangan kerja dengan SDM yang berkualitas.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi (Fat'hul Fahrozi Nasution, Wilchan Robain, 2025). Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan maupun instansi.

Selain motivasi, seorang pegawai juga membutuhkan disiplin dan keterampilan. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegakkan kebaikan di suatu instansi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan productivity terhadap produktivitas sebuah perusahaan (Tamba, 2018).

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah keterampilan. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. (Chres et al., 2016) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai analisis motivasi, disiplin kerja dan keterampilan terhadap kinerja pegawai di Poltekbang Medan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara 2015) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Simamora 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang dapat diukur kualitasnya, tepat waktu, penuh inisiatif serta komunikatif, sesuai dengan tugas dan kemampuan masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Khairunnisa & Yupiter, 2022).

Dari beberapa uraian pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi maupun perusahaan dalam melaksanakan tugasnya dan kinerja yang ditetapkan.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu demi mencapai tujuan tertentu (Pamungkas & Nursyamsi, 2024). Kurangnya dorongan internal dalam bekerja disebabkan oleh minimnya apresiasi terhadap dedikasi pegawai, yang mengakibatkan rendahnya produktivitas dan inisiatif dalam menjalankan tugas. Beberapa pegawai hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya keinginan untuk berkontribusi lebih dalam pengembangan institusi (Albaqy & Hasibuan, 2025).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu sebuah proses dorongan yang diberikan secara tidak langsung untuk membangkitkan semangat seseorang untuk mencapai suatu tujuannya. Motivasi muncul dikarenakan adanya suatu kebutuhan dan perbuatan yang lebih terarah pada pencapaian tujuan suatu instansi maupun perusahaan. Apabila tujuan telah tercapai, maka adanya cenderung untuk diulang kembali dengan kinerja yang kompeten.

Disiplin Kerja

Menurut (Rivai 2017) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Heriyanto & Hidayati, 2016).

Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu sebuah aturan dalam organisasi untuk menuntut kesediaan anggotanya berlaku teratur dan mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi.

Keterampilan

Menurut (Pitriyani 2020) keterampilan kerja merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan program terpenting di dalam perusahaan.

Keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai yang optimal. dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai karena dengan mengikuti pelatihan dan memiliki banyak pengalaman maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai (Desi & Liantifa, 2023).

Berbicara mengenai perusahaan memang tidak akan lepas dari dukungan pegawai. Tenaga kerja merupakan hal terpenting yang memberikan dampak besar bagi perkembangannya perusahaan, tanpa human resources perusahaan tidak dapat berinvestasi pada peningkatan produktivitas. Dengan merisau kebutuhan pegawai maka dapat mendukung kinerja untuk hasil dan kualitas yang maksimum.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional dengan pendekatan kuantitatif berbantuan program SPSS 25 yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini membahas tentang pengaruh variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan keterampilan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Peneliti mengambil sampel dari populasi pegawai di instansi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengambilan data penelitian, dengan populasi 111 dan sampel 53 responden Jenis data yang termasuk dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode yang mengumpulkan data melalui kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan, dan hasilnya disajikan dalam bentuk angka.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang beralamat Jl Medan Binjai Km 10 No. 10, Paya Geli, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi merupakan keseluruhan subyek yang diamati. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang berjumlah 111 pegawai. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan karakter yang berada di populasi. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik penarikan *probability sampling* dengan rumus slovin maka ditentukan hasil sample 53 pegawai atau responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Priyatno (2019) mengatakan analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menentukan interaksi antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Regresi berganda merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data multivariat. Metode ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) dengan melibatkan lebih dari satu variabel independen. Dalam konteks ini, analisis regresi berganda diimplementasikan untuk menguji pengaruh motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan keterampilan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.745 | 3.729 | | 2.077 | .043 |
| | Motivasi (X1) | .149 | .042 | .318 | 3.572 | .001 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .243 | .059 | .369 | 4.147 | .000 |
| | Keterampilan (X3) | .613 | .090 | .600 | 6.802 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,745 + 0,149 X_1 + 0,243 X_2 + 0,613 X_3 + \epsilon$$

- Nilai a (konstanta) sebesar 7,745 dan bernilai positif artinya bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 7,745 dengan asumsi variabel motivasi, disiplin kerja, dan keterampilan mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
- Koefisien untuk variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,149 dan berpengaruh positif. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan akan meningkat sebesar 0,149.
- Koefisien untuk variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,243 dan berpengaruh positif. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan akan meningkat sebesar 0,243.
- Koefisien untuk variabel keterampilan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,613 dan berpengaruh positif. Jika terjadi peningkatan keterampilan sebesar 1, maka dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan akan meningkat sebesar 0,613.

Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018) mengatakan uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dalam model regresi secara simultan memengaruhi variabel terikat. Kriteria untuk melakukan uji F melibatkan perbandingan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H₀) akan ditolak berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, H₀ diterima. Tabel di bawah ini memaparkan hasil uji simultan

Tabel 2 Hasil Uji F

| Model | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1078.931 | 3 | 359.644 | 26.646 | .000 ^b |
| | Residual | 661.370 | 49 | 13.497 | | |
| | Total | 1740.302 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 2 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 26,646, sementara nilai F tabel pada $\alpha = 0,05$ tercatat sebesar 3,183. Signifikansi probabilitas yang diperoleh juga jauh di bawah 5% (0,05), yaitu sebesar 0,000. < 0,05 yang membuktikan bahwa H₄ diterima dan H₀ ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Poltekbang Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018) menyatakan Uji t digunakan untuk mengidentifikasi apakah setiap variabel bebas secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam model regresi. Kriteria untuk melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima; sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak. Berdasarkan perbandingan antara angka t hitung dan t tabel, kita dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: jika angka t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak, sedangkan jika angka t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji t variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 3 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.745 | 3.729 | | 2.077 | .043 |
| | Motivasi (X1) | .149 | .042 | .318 | 3.572 | .001 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .243 | .059 | .369 | 4.147 | .000 |
| | Keterampilan (X3) | .613 | .090 | .600 | 6.802 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian $n = 53$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,677$ pada sig. 0,05. Dari tabel 3 di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- Adapun hasil yang diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 3,572 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 2,077 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Adapun hasil yang diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 4,147 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,417 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Adapun hasil yang diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 6,802 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,802 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan keterampilan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka model semakin baik dalam menjelaskan variabel dependen. Jika R^2 rendah, berarti variabel independen hanya menjelaskan sebagian kecil variasi variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .787 ^a | .620 | .597 | 3.67387 |

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,597 yang dapat disebut koefisien determinasi dalam hal ini berarti 59,7% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, keterampilan dan 37,2% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Politektik Pembangunan Pertanian Medan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji- t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,572 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,149 menunjukkan bahwa

setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,149 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa dorongan internal maupun eksternal dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang. Motivasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Berdasarkan hasil uji parsial, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,147 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,243 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,243 satuan. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,802 yang jauh lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Koefisien regresi keterampilan sebesar 0,613 merupakan yang paling besar dibandingkan variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan keterampilan pegawai akan memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja. Keterampilan yang dimiliki pegawai, baik keterampilan teknis maupun non-teknis, sangat menentukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik akan lebih cepat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 26,646 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,183 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) diterima. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,597 menunjukkan bahwa sebesar 59,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan keterampilan, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi, disiplin kerja, dan keterampilan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Poltekbang Medan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan guna mencapai kinerja pegawai yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
3. Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

Saran

1. Bagi pihak Manajemen Politeknik Pembangunan Pertanian Medan
Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta peluang pengembangan karier yang jelas. Hal ini penting mengingat motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..
2. Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai
Disarankan agar institusi memperkuat penerapan aturan dan tata tertib kerja secara konsisten, disertai dengan pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Peningkatan disiplin kerja akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.
3. Dalam Pengembangan Keterampilan Pegawai
Mengingat keterampilan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar institusi lebih sering menyelenggarakan pelatihan, workshop, maupun pendidikan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga kemampuan pegawai dapat terus ditingkatkan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih luas dan mendalam

DAFTAR PUSTAKA

- Albaqy, M. B., & Hasibuan, H. A. (2025). *Economics and Digital Business Review Analisis Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan*. 6(2).
- Chres, L. F. ., Tawal, B., & Oroh, S. G. (2016). *DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF PT . NATIONAL NOBU*. 16(04), 786–793.
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). *Pengaruh Keterampilan Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh*. 7(1), 260–270.
- Fat'hul Fahrozi Nasution, Wilchan Robain, S. P. (2025). *GOVERNANCE : Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*. 11, 56–66.
- Ghozali. (2018). metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. In *Accountability*. <https://doi.org/10.32400/ja.16023.6.1.2017.18-27>
- Hasibuan, M. B. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, & Hidayati, S. N. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. VI(1), 67–76.
- Indra, A. (2024). *No Title*. 4(1), 1–11.
- Khairunnisa, M., & Yupiter, G. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. 2(4), 139–150.
- Mangkunegara, A. P. A.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi kedua)*. PT Remaja Rosdakarya
- Nabilah, Robain, W., & Darmilisani. (2025). The Effect of Education Level, Training and Work Experience on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 4(2), 335-348.
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 3(4).
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akutansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Priyatno, D. (2019). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI)
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robain, W., & Rahman, A. (2021). Hirarki Pencegahan Fraud (Konsep Pengawasan Bank Indonesia) Pada Akad Keuangan di Bank Syariah. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 14(2), 239-246.
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Tamba, A. W. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Columbindo Perdana Cabang Manado*. 7(1).