
PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PAYAKUMBUH

Oleh :

Delni Alek Candra
Fakultas Ekonomi, Jurusan Magister Manajemen
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
email :delnialex@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini terdiri dari 70 orang karyawan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Data penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuisioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Model persamaan tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows* versi 20. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan maupun institusi pemerintah yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan personalia atau melibatkan sumber daya manusia. Meskipun telah ditemukan mesin-mesin yang serba otomatis, namun bagi perusahaan atau institusi pemerintah sampai saat ini masih juga belum dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan personalia atau sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset utama dalam suatu perusahaan maupun institusi pemerintah. Sumber daya manusia yang baik akan mempermudah suatu perusahaan dalam menjalankan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2009).

Kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan internal yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang profesional erat berhubungan

dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah implementasi atau penerapan kemampuan seorang karyawan dalam bidang kerja yang dipercayakan kepadanya. Karena itu, di era globalisasi sekarang ini perusahaan harus memiliki karyawan atau tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Kenyataan ini menunjukkan bahwa SDM memegang peranan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain kinerja dari perusahaan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas dan kemampuan dari karyawan yang dimiliki. Karena kualitas dan kemampuan karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, dan dengan kinerja karyawan yang baik, tentu kinerja perusahaan akan meningkat (Rumbewas, 2016).

Kinerja yang tingkat tinggi menurut Kottze (dalam Wibowo, 2009:3) adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi jika karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang

tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah.

Berdasarkan uraian di atas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana faktor-faktor tersebut semuanya berpengaruh positif dan bisa menjadi signifikan sesuai dengan kondisi dan situasi karyawan dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja dengan hanya membatasi mengenai faktor disiplin kerja, motivasi dan pelatihan, sehingga peneliti mengambil judul: “ **PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PAYAKUMBUH**”.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010: 9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

Kualitas Pelayanan

Menurut Parasuraman dalam Lupiyoadi (2013) mengatakan bahwa kualitas pelayanan yaitu seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas pelayanan yang mereka terima. Pelayanan secara spesifik harus memperlihatkan kebutuhan dan keinginan konsumen karena jasa yang disarankan langsung oleh konsumen akan segera mendapat penilaian sesuai atau tidak sesuai dengan harapan dan penilaian konsumen.

Motivasi

Motivasi (*motivation*) merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan (Jones dan George, 2007).

Pelatihan

Menurut Siagian (1988: 175) definisi pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *conclusive research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji atas hipotesis tertentu (*specific hypothesis*) dan hubungan berbagai variabel (Masngudi dan Noor Salim:2012). Pada jenis penelitian ini, *conclusive research* dimaksudkan untuk menguji pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan yang bertugas di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 70, dimana populasinya sebanyak 223. Jika populasi lebih dari 100 maka pengambilan sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian asumsi klasik serta uji validitas dan reliabilitas. Dalam pengujian asumsi klasik digunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastitas. Metode analisis regresi berganda dinilai dari uji F, koefisien determinasi, dan uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Sig	N	Keterangan
		r hitung				
(X1)	X1.1	0,469	0,2352	0	70	Valid
	X1.2	0,508	0,2352	0	70	Valid
	X1.3	0,623	0,2352	0	70	Valid
	X1.4	0,488	0,2352	0	70	Valid
	X1.5	0,543	0,2352	0	70	Valid
	X1.6	0,488	0,2352	0	70	Valid
	X1.7	0,400	0,2352	0	70	Valid
	X1.8	0,581	0,2352	0	70	Valid
	X1.9	0,500	0,2352	0	70	Valid
	X1.10	0,435	0,2352	0	70	Valid
(X2)	X2.1	0,472	0,2352	0	70	Valid
	X2.2	0,501	0,2352	0	70	Valid
	X2.3	0,421	0,2352	0	70	Valid
	X2.4	0,518	0,2352	0	70	Valid
	X2.5	0,607	0,2352	0	70	Valid
	X2.6	0,540	0,2352	0	70	Valid
	X2.7	0,570	0,2352	0	70	Valid
	X2.8	0,575	0,2352	0	70	Valid
	X2.9	0,585	0,2352	0	70	Valid
	X2.10	0,276	0,2352	0	70	Valid
(X3)	X3.1	0,411	0,2352	0	70	Valid
	X3.2	0,421	0,2352	0	70	Valid
	X3.3	0,363	0,2352	0	70	Valid
	X3.4	0,497	0,2352	0	70	Valid
	X3.5	0,531	0,2352	0	70	Valid
	X3.6	0,543	0,2352	0	70	Valid
	X3.7	0,413	0,2352	0	70	Valid
	X3.8	0,304	0,2352	0	70	Valid
	X3.9	0,547	0,2352	0	70	Valid
	X3.10	0,409	0,2352	0	70	Valid
(Y)	Y.1	0,537	0,2352	0	70	Valid
	Y.2	0,724	0,2352	0	70	Valid
	Y.3	0,595	0,2352	0	70	Valid
	Y.4	0,578	0,2352	0	70	Valid
	Y.5	0,517	0,2352	0	70	Valid
	Y.6	0,325	0,2352	0	70	Valid
	Y.7	0,507	0,2352	0	70	Valid
	Y.8	0,649	0,2352	0	70	Valid
	Y.9	0,523	0,2352	0	70	Valid
	Y.10	0,375	0,2352	0	70	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel

menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, tabel r dengan $df = n-2$ yaitu 68 dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,2352. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,674	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,660	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,651	Reliabel
Kinerja (Y)	0,706	Reliabel

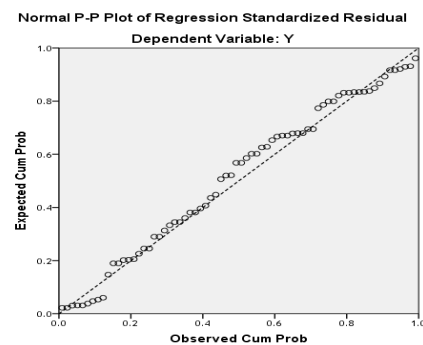
Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Semua item adalah reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,6. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut:



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

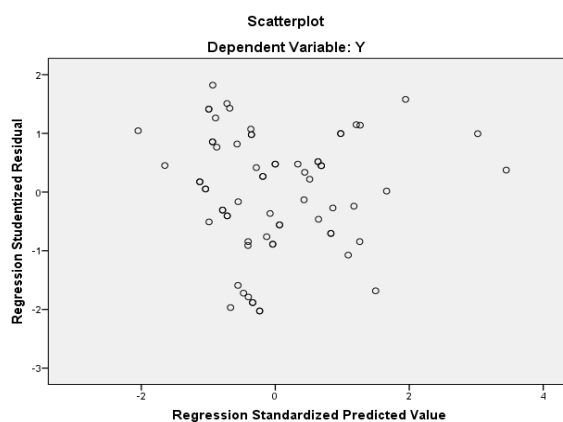
Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Kualitas Produk	.424	2.359
Kualitas Pelayanan	.361	2.767
Harga	.519	1.929

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Nilai VIF yang didapatkan pada masing-masing variabel bebas < 10 dan nilai toleransinya di atas dari 0,1, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas di antara ke 3 variabel bebas di atas. Maka disimpulkan regresi tidak terdeteksi adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar berikut:



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.959	2.163		2.292	.025
	Motivasi	.260	.099	.284	2.616	.011
	Pelatihan	.313	.102	.360	3.061	.003
	Disiplin Kerja	.254	.091	.275	2.803	.007

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 24.0

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,959 + 0,260 X_1 + 0,313X_2 + 0,254 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 4,959 artinya jika motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja diabaikan (0), maka kinerja karyawan nilainya adalah sebesar 4,959.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,260 artinya jika motivasi mengalami peningkatan satu (1) satuan dengan asumsi pelatihan dan disiplin kerjadiabaikan (0) maka kinerja karyawanakan mengalami peningkatan sebesar 0,260 satuan bobot, dan begitu pula sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,313 artinya jika pelatihanmengalami peningkatan satu (1) satuan dengan asumsi motivasi dan disiplin kerjadiabaikan (0) maka kinerja karyawanakan mengalami peningkatan sebesar 0,313satuan bobot, dan begitu pula sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,254 artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan satu (1) satuan dengan asumsi motivasi dan pelatihan diabaikan (0) maka kinerja karyawanakan mengalami peningkatan sebesar 0,254satuan bobot, dan begitu pula sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk memprediksi pengaruh positif antara variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil Uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	615.769	3	205.256	44.528	.000 ^b
	Residual	304.231	66	4.610		
	Total	920.000	69			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dari hasil Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 44,52% dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Kineja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase.

Hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.654	2.14699

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Dari Tabel 6 di atas diketahui bahwa Adjusted R Square sebesar 0,654 atau sebesar 65,4 %. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda maka hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.959	2.163		2.292	.025
	Motivasi	.260	.099	.284	2.616	.011
	Pelatihan	.313	.102	.360	3.061	.003
	Disiplin Kerja	.254	.091	.275	2.803	.007

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini :

1. Tingkat signifikan ($0,011 < 0,05$), artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima.
2. Tingkat signifikan ($0,003 < 0,05$), artinya secara parsial variabel pelatihan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal Ini membuktikan H_0 di tolak dan H_a di terima.
3. Tingkat signifikan ($0,007 < 0,05$), artinya secara parsial variabel disiplin kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima.

Pengaruh Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh (Y)

Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik pertanian Negeri Payakumbuh, dimana hasil yang diperoleh pada tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), dan antar variabel memiliki hubungan yang “kuat”, walaupun bisa saja terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar dari hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan Muslimin, *et all*, (2016) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Rusman (2013), menyatakan bahwa kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Jadi, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh Padang (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Dimana diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,011 < 0,05$). Motivasi harus diterapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksanakan secara maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslimin, *et all*, (2016), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Dimana hasil yang diperoleh pada tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan, Pelatihan kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mahastuti, *et all*, (2014) dimana pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Dimana

hasil yang diperoleh pada tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,007 < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerjasangat mempengaruhi aktivitas para karyawan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang bagus dapat mempengaruhi tujuan yang dicapai secara bersama-sama, dan dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruslan, *et all*, (2015), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,005$). Nilai Koefisien Adjusted R^2 adalah 65,4% Artinya bahwa kontribusi motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 65.4 % sedangkan sisanya 34.6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. a. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,011 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,260. Artinya bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh.
b. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,313. Artinya bahwa pelatihan berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

c. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,007 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,254. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh.

5. REFERENSI

- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. *Jurnal TI Undip*. Vol VII No.2: Hal.78.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bestari, Ridho. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian PT. Berkas Sejahtera Abadi. *Jurnal Media Mahardika* Vol 10. 2 Februari 2017.
- Brotoharsojo, Jiwo Wungu & Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cahyono PD, Hamid D, dan Mukzam MD. 2010. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Online), <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/163>.
- Dale, Margaret A. 2003. *The Art Of HRD. Developing Management Skills, Meningkatkan Keterampilan Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, PT Bhuana Ilmu Populer.
- Dharma, (2013). *Manajemen Kinerja falsafah teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2006. *Human Resource Management, 10th edition*. Prentice-Hall
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamid, Abdul. 2010 "Panduan Penulisan Skripsi", Cetakan 1, FEIS UIN Press, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi. University Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Askara. Bandung
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.
- Jones, G. R., and George, J. K., 2007. *Essential of contemporary Management, Second Edition*. Mcgrow Hill.
- Kusuma, Galih Candra. 2015. Pengaruh dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 21 No. 1 April 2015
- Mahastuti, Windi, Sariyadi dan Reny Shinta Dewi. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2014*, Hal. 1-10 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2002. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat. 1991. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Paputungan, Faradistia. 2013. *Motivasi, Jenjang*

- Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SULUT Cabang Calaca. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Emba Vol. 1, 4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>. Diakses 21 April 2014. Hal. 679-688.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2006. *Manajemen Pelatihan*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephens P, dan Mary Coutler. 2003. *Management, 7th Edition*. Prentice Hall International Edition
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok. Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephens P, dan Mary Coutler. 2007. *Manajemen, 9th Edition*. Prentice Hall International Edition.
- Rubenwas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Rumondor, Wentri, 2013. *Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. Skripsi. Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sahanggamu Patricia, (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA Vol. 2 No. 4, Hal 514-523. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Setiawan, Agung. 2013, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang," Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, No. 4.
- Siagian, Sondang 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 1988. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siammora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2008 *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, edisi keempat Bandung: Alfabeta.
- Silvia, 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja, kepemimpinan Dan motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT.PLN SULITENGGO area Manadot". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 37-50.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, edisi kelima Bandung: Alfabeta.
- Susanty, Aries dan Baskoro, S. Wahyu 2012, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan," *J@TI Undip*, Vol. 7, No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Budaya Organisasi & peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Husein. 1999. *Sumber Daya dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ummah, Sandria. 2011 " Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja guru pada SMA Swasta Bandung Barat", *Jurnal Standarisasi* Vol. 8 No 2.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. . 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, Bambang. (2002). *Meningkatkan*

- Produktivitas Karyawan. Jakarta:
PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo, (2009). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persadar. Jakarta.
- Zikri, Maulana , 2012 “ Analisis pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PLN Padang Panjang”, Jurnal manajemen bisnis Vol. 7 No 4.
- Wilson, Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: ERLANGGA.