

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KUALITAS SDM YANG DAMPAKNYA PADA PRESTASI KARYAWAN DISHUB PROVINSI JATIM**

**M GUS MUNIR<sup>1</sup>**

STIE Mahardhika Surabaya

---

## **ABSTRAK**

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 100 responden dari seluruh Karyawan DISHUB Provinsi Jatim, dengan rincian jumlah kuisioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 100 lembar kuisioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuisioner maka dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwasannya frekuensi jumlah responden terbanyak menurut Jenis Kelamin adalah Wanita dengan prosentase 52 persen Dari jumlah responden yang sebanyak 100 responden. Dengan hasil penelitian 1. Disiplin Kerja yang diterapkan Dinas Perhubungan Jawa Timur berpengaruh Signifikan terhadap Kualitas SDM pegawai Dishub Jawa Timur. Dikarenakan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi peningkatan kualitas SDMnya. 2. Diklat yang diadakan Dishub Jawa Timur berpengaruh Signifikan terhadap Kualitas SDM pegawai Dishub Provinsi Jatim. Dikarenakan dengan adanya Diklat akan meningkat kompetensi skill, dan pengetahuan. Secara langsung kualitas SDMnya pun meningkat. 3. Disiplin Kerja yang diterapkan Dishub Jawa Timur berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi pegawai. Dikarenakan ketika pegawai mempunyai disiplin yang bagus dan suatu Instansi Pemerintah mempunyai budaya kerja dengan tingkat kedisiplinan yang ketat atau bagus, maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya. 4. Diklat yang diadakan Dishub Jawa Timur berpengaruh signifikan terhadap Prestasi pegawai. Dikarenakan dengan adanya kegiatan diklat akan menambah kompetensi, skill, keterampilan, dan pengetahuan pada pegawai. Dan itu menginspirasi pegawai untuk bisa berprestasi dalam bidangnya. 5. Secara tidak langsung Kualitas SDM dapat mempengaruhi secara signifikan pada pengaruh Disiplin Kerja dan Diklat Kerja terhadap Prestasi pegawai Dishub Provinsi Jatim. Dikarenakan kualitas SDM yang kategorinya *expert*, atau yang berkompeten dapat mengikuti kedisiplinan dan diklat yang dijalankan Dishub Jawa Timur sehingga dapat menghasilkan pegawai-pegawai yang berprestasi

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Diklat, Kualitas SDM, dan Prestasi Kerja**

---

## **PENDAHULUAN**

Permasalahan saat ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia aparatur yaitu PNS atau ASN yang ada masih kurang apa yang diharapkan. Maka dari itu perlu dilakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia aparatur sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, kuatitas kerja, lebih berdisiplin, serta menaati peraturan dan aturan yang ada. Rendahnya kinerja birokrasi (PNS) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi pemerintahan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara pemberi pelayanan yang sejenis.

Program pendidikan dan pelatihan PNS diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah: kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja (Sutrisno, 2011, h.151).

Salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang jasa atau pelayanan publik adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan. Dinas Kesehatan mempunyai UPT yaitu Puskesmas sebanyak 20 Puskesmas di Kabupaten Pamekasan. Puskesmas merupakan pusat penyedia pelayanan kesehatan strata pertama bagi seluruh masyarakat. Memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jenis pelayanan di dinas kesehatan. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan baik diklat prajabatan maupun diklat dalam jabatan sesuai dengan kompetensinya.

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perusahaan harus dapat melihat apa yang dibutuhkan dan diharapkan karyawannya, bakat dan keterampilan apa yang dimiliki dan rencana karyawan tersebut ke depan agar perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat memacu karyawan untuk lebih bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pula pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kartini Kartono (2010) dalam Hadi (2016) Seorang pemimpin tidak dapat berdiri sendiri atau bertindak seolah-olah dirinya pelaku tunggal dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin bertindak untuk membawa seluruh komponen organisasi untuk bergerak menuju tujuan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dana secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Hasibuan (2015 : 224) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa

adanya peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu : karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilalih resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan. Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan dalam Pangki (2014;105), bahwa : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.” Pendapat diatas dikuatkan oleh Mangkunegara dalam Pangki (2014;67) yang menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dari itu penulis menemukan berbagai masalah dalam penelitian. Dan judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Diklat Terhadap Kualitas SDM Serta Dampaknya Pada Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Soegeng Pridjominto, (2015:15) mengemukakan :Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

### **Pengertian Pelatihan**

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasinya, rekan-rekannya, kebijakannya dan prosedur- prosedurnya. Mereka juga mungkin memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses. Meskipun program orientasi serta latihan dan pengembangan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

Terdapat beberapa defenisi tentang pelatihan seperti berikut ini: Menurut Simamora dalam pangki (2014;273), menyebutkan bahwa “Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan

kinerja karyawan”. Rivai dalam Pangki(2014;226), menyatakan bahwa “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sikula dalam buku Mangku negara dalam Pangki (2014;44) menyatakan :“Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan teroganisir dimana pegawai non-manajerial mempunyai pengetahuan dan keterampilan teknis.”

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan, sikap, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan karyawannya sesuai dengan keinginan organisasi

### **Pengertian MSDM**

Menurut Bangun yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengorganisasian, penggerakan, pengembangan, perencanaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi“. Sedangkan menurut Schuler yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6), mengartikan manajemen sumberdaya manusia (MSDM), “merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat” Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian dari teori-teori diatas bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat” Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

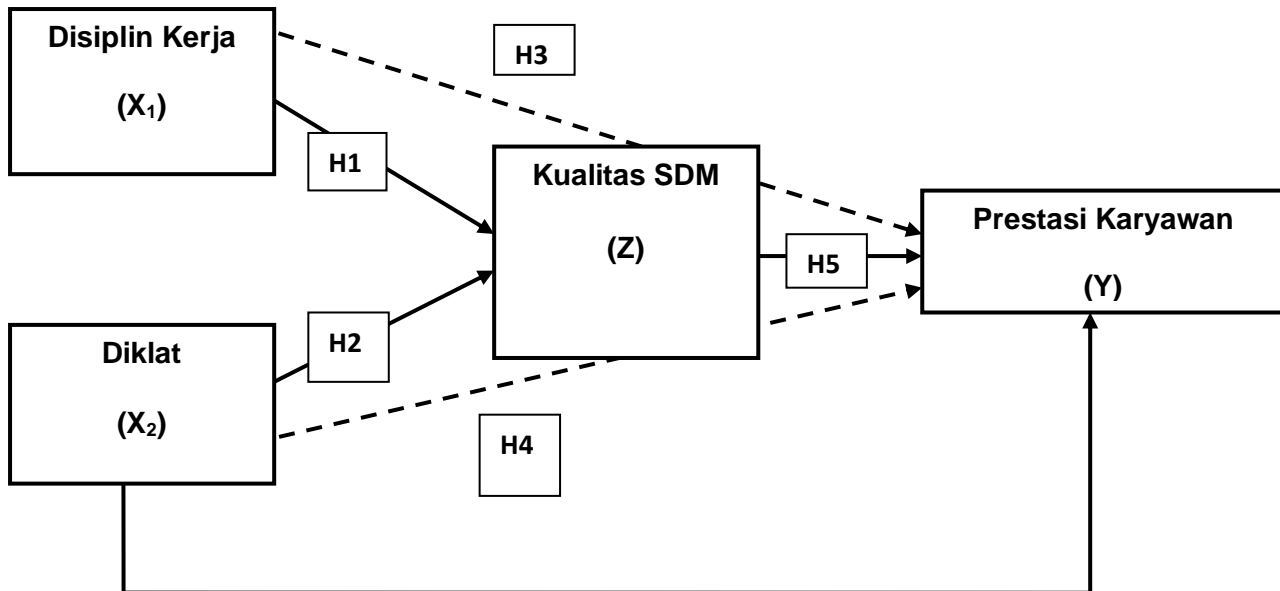
### **Pengertian Prestasi Kerja**

Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan dalam Pangki (2014;105), bahwa : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Pendapat diatas dikuatkan oleh Mangkunegara dalam Pangki (2014;67) yang menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai pengertian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

1. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
2. Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan Dishub Provinsi Jatim
3. Bahwa Diklat berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan Dishub Provinsi Jatim.
4. Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim.
5. Bahwa Diklat berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim.
6. Bahwa Disiplin Kerja dan Diklat Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM serta Dampaknya pada Prestasi Karyawan Dishub Provinsi Jatim.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan Dishub Provinsi Jawa Timur. dengan jumlah 1000 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner. Metode yang menggunakan seluruh populasi sebagai respondennya dikenal dengan sebutan penelitian metode sensus. Alasan menggunakan metode sensus adalah adanya kecukupan waktu, biaya dan tenaga yang telah digunakan untuk penelitian ini. Selain itu diharapkan penelitian dengan model ini dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya terhadap objek penelitian. Menurut Beni Ahamd (2015 : 59 ) populasi terdiri dari dua macam, yaitu populasi target dan populasi terjangkau. Populasi target adalah semua atau keseluruhan dari sasaran/objek penelitian, sedangkan populasi terjangkau adalah bagian dari populasi target. Dengan kata lain, populasi target adalah sesuatu yang akan dijadikan sasaran/objek dalam penelitian

Sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2015:109). Di dalam penelitian ini penulis mengambil secara keseluruhan karyawan Dishub Provinsi Jawa Timur. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Arikunto, 2015:120) untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya untuk jumlah subjek yang lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% lebih. Dalam sebuah penelitian yang memiliki populasi cukup besar, penelitian tidak mungkin menyebarkan kuisioner kepada seluruh anggota populasi. Untuk itu, peneliti perlu menentukan jumlah anggota populasi yang akan dijadikan responden. Responden yang terpilih inilah kemudian disebut sampel. Dengan demikian, sampel adalah bagian dari populasi. Dalam sampel harus tergambar karakteristik populasi, Beni Ahmad (2015 : 60 ).

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2016:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 10% jumlah populasi yang ada pada Dishub Provinsi Jatim, yaitu sebanyak 100 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus, menurut Sugiyono (2016:73).

## **Uji Instrument**

### **Uji Validitas**

Uji ini dilakukan sebelum dilakukan analisis data secara lebih mendalam. Dalam uji ini. Uji ini apakah data yang telah terkumpul dari hasil survei valid atau reliable. Suatu alat ukur mempunyai reliable tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu sesuai, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diabdalkan dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang sesuai dn tidk berubah-ubah pengukurannya dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N). Merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa instrument dari variabel Disiplin Kerja dan Diklat dalam peningkatan Prestasi karyawan Dishub Provinsi Jawa Timur menghasilkan nilai rHitung > daripada rTabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Suatu penelitian untuk mengetahui tingkat validnya suatu kuisisioner maka dilakukan uji validitas. Menurut Sugiono dalam peneliian terdahulu menyatakan suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Sehingga terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Pengujian variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan indeks korelasi (*produk moment pearson*) dengan level signifikan 5%.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y menghasilkan nilai alpha cronbach > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

### Analisis Jalur

Analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel bebas (independent) terhadap variabel tergantung (dependent). Dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungan membentuk sebab-akibat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2017:297) ada 2 buah persamaan Substruktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur dua persamaan substruktur adalah sebagai berikut :

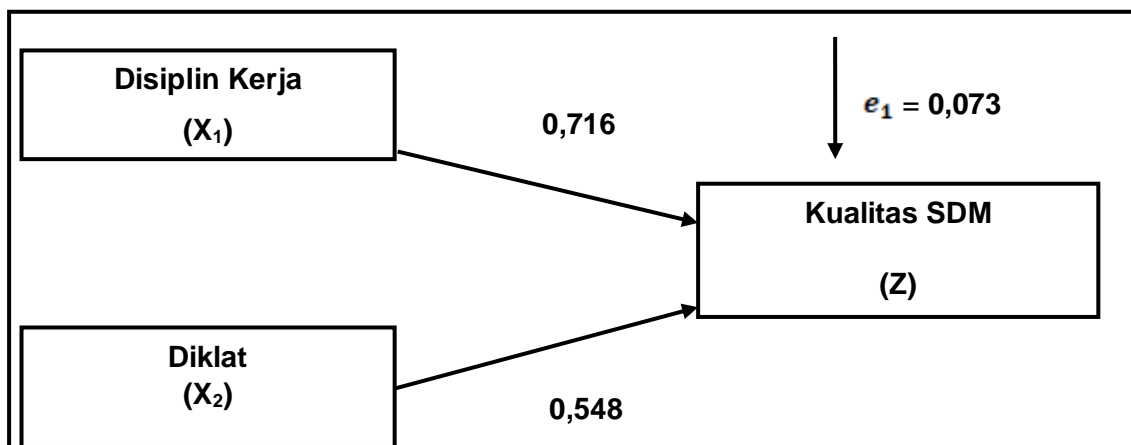
**Substruktur 1 :**  $Z = pZX1 + pZX2 + E1$

$$E1 = \sqrt{1 - R Square}$$

**Substruktur 2 :**  $Y = pYX1 + pYX2 + PYZ + E2$

$$E2 = \sqrt{1 - R Square}$$

#### 1. Substruktur 1 : Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ Terhadap $Z$



**Gambar 1.1**  
**Hubungan Struktur  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Gambar 1.1 dalam Tabel pada output Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Disiplin Kerja dan Diklat terhadap Kualitas SDM yaitu sebagai berikut :

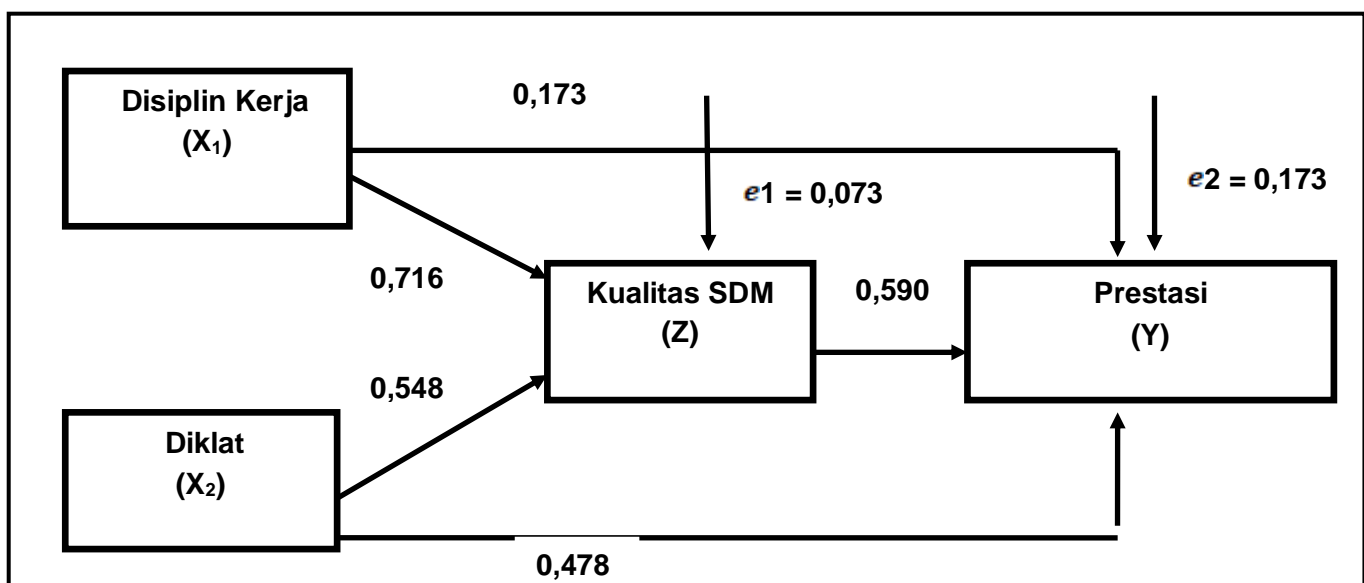
1. Nilai Signifikansi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM ( $Z$ ) dan nilai Beta Disiplin Kerja ( $X_1$ ) = 0,716 yang artinya apabila Disiplin Kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Kualitas SDM sebesar 71,6 % .
2. Nilai Signifikansi Diklat ( $X_2$ ) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Diklat ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM ( $Z$ ) dan nilai Beta Diklat ( $X_2$ ) = 0,548 yang artinya apabila Diklat mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Kualitas SDM sebesar 54,8 % .

- Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “*Model Summary*” substruktur 1 adalah sebesar 0,073, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Diklat ( $X_2$ ) terhadap Kualitas SDM ( $Z$ ) adalah sisanya 7,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai  $e_1$  dapat dicari dengan rumus  $e_1 = 0.073$

Maka persamaan struktural 1 adalah :

$$Z = 0,716X_1 + 0,548X_2 + E_1$$

## 2. Substruktur 2 : Pengaruh $X_1$ , $X_2$ dan $Z$ Terhadap $Y$



**Gambar 1.2**  
**Model Analisis Jalur**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Gambar 1.2 dalam Tabel pada output Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Disiplin Kerja, Diklat dan Kualitas SDM terhadap Prestasi yaitu sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja Terhadap Kuaitas SDM sebesar  $0.00 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan  $X_1$  terhadap  $Z$ .
- Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Diklat ( $X_2$ ) Terhadap Kualitas SDM ( $Z$ ) sebesar  $0.00 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan  $X_2$  terhadap  $Z$ .
- Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi ( $Y$ )  $t_{hitung} 0.01 < 0,05$  lebih kecil 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi ( $Y$ ).
- Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel Diklat ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi ( $Y$ ) lebih besar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Diklat ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi ( $Y$ ).
- Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel



Kualitas SDM (Z) dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Diklat (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi (Y) t<sub>hitung</sub> lebih besar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kualitas SDM dengan memediasi pengaruh hubungan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi (Y).

Maka persamaan struktural 2 adalah :

$$Y = 0,238X_1 + 0,478X_2 + 0,268Z + E_2$$

Berdasarkan Gambar 4.4 maka dapat disimpulkan rangkuman hasil perkalian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Rangkuman Analisis Jalur**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa E <sub>1</sub> Sisa E <sub>2</sub>	Total
	Tidak Langsung			
	Langsung	Melalui Z		
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,716	-	-	0,716
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,548	-	-	0,548
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> terhadap Z	0,889	-	0,111	1,00
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,173	-	-	0,173
	-	(0,716 x 0,173)	-	0,1238
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,598	-	-	0,598
	-	(0,548 x 0,598)	-	0,3277
Z terhadap Y	0,590	-	-	0,590
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , Z terhadap Y	0,827	-	0,173	1,00

Sumber : Data Diolah

Hasil pekalian pengaruh secara tidak langsung antara variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Diklat (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM (Z).

## Pembahasan

Peneliti memilih variabel Disiplin Kerja dan Diklat sebagai variabel Independen, Kualitas SDM sebagai variabel Intervening dan Prestasai sebagai variabel Dependen. Berdasarkan dari hasil pengumpulan data kuesioner, jumlah yang mengisi kuesioner sebanyak 100 responden. Terdiri dari laki-laki sebanyak 48 orang dan perempuan sebanyak 52 orang. Adapun pembahasan masing-masing tujuan disajikan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh secara langsung Disiplin Kerja Terhadap Kualitas SDM.

Berdasarkan Hipotesis 1 pengaruh secara langsung Disiplin Kerja Terhadap Kualitas SDM. Pada tabel koefisien tabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Disiplin Kerja Terhadap Kualitas SDM memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig t < 0,05 ini menyatakan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas SDM. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,716 yang artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM dengan nilai sebesar 71,6%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Disiplin Kerja yang telah ditetapkan oleh Dishub Provinsi Jatim karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang dan harus menerima Disiplin lagi agar mencapai tujuan

yang di inginkan. Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas SDM dengan nilai pengaruh hanya 71,6%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ubaid Al Faruq (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri dapat disimpulkan bahwa: a)Besarnya nilai korelasi/hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh secara langsung Diklat Terhadap Kualitas SDM.**

Berdasarkan Hipotesis 2 pengaruh secara langsung Diklat Terhadap Kualitas SDM. Pada tabel koefisien tabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$  dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Diklat Terhadap Kualitas SDM memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Diklat berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas SDM. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,548 yang artinya bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM dengan nilai sebesar 54,8%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Diklat yang telah ditetapkan oleh Dishub Provinsi Jatim karyawan harus ditingkatkan lagi dan perlunya wawasan agar mencapai tujuan yang di inginkan bersama. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM dengan nilai pengaruh hanya 54,8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Puji Hariyanto (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT.Top and Top Apparel di Wonogiri). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh secara langsung Disiplin Kerja Terhadap Prestasi.**

Berdasarkan Hipotesis 3 pengaruh secara langsung Disiplin Kerja Terhadap Prestasi. Pada tabel koefisien tabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Z$  terhadap  $Y$  dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Disiplin Kerja Terhadap Prestasi memiliki nilai Sig sebesar 0,001 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,173 yang artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi dengan nilai sebesar 17,3%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Disiplin Kerja yang telah ditetapkan oleh Dishub Provinsi Jatim karyawan harus memulai memperbaiki kinerjanya sesuai yang di inginkan perusahaan agar mencapai prestasi. Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi dengan nilai pengaruh hanya 17,3%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ubaid Al Faruq (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri dapat disimpulkan bahwa: Besarnya nilai hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

## **4. Pengaruh secara langsung Diklat Terhadap Prestasi.**

Berdasarkan Hipotesis 4 pengaruh secara langsung Diklat Terhadap Prestasi. Pada tabel koefisien tabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Z$  terhadap  $Y$  dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Diklat Terhadap Prestasi memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Diklat berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,598 yang

artinya bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi dengan nilai sebesar 59,8%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Diklat yang telah ditetapkan oleh Dishub Provinsi Jatim karyawan harus ditingkatkan lagi dengan menambah pelatihan dengan kemajuan jaman. Diklat berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi dengan nilai pengaruh hanya 59,8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alsaba (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilihat dari Faktor Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Situasional, dan Kepemimpinan Islam di BMT SIP (Syari'ah Idaman Prima) Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT SIP Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT SIP Yogyakarta.

#### **5. Pengaruh secara langsung Kualitas SDM Terhadap Prestasi.**

Berdasarkan Hipotesis 5 pengaruh secara langsung Kualitas SDM Terhadap Prestasi. Pada tabel koefisien tabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Z$  terhadap  $Y$  dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Kualitas SDM Terhadap Prestasi memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Kualitas SDM berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,590 yang artinya bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi dengan nilai sebesar 59,0%.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Kualitas SDM yang ada di Dishub Provinsi Jatim karyawan sudah memenuhi kuantitas yang diinginkan. Kualitas SDM berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi dengan nilai pengaruh hanya 59,0%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dimas Satriadi (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BRI Tanjung Pinang. Simpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi demokratis yang artinya Kepala cabang Bank BRI Cabang Tanjungpinang memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang sangat kuat dalam memimpin karyawan yang berada dilingkungannya. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi adalah pada dimensi harapan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 yang termasuk pada katagori cukup.Hal ini menunjukkan karyawan Bank BRI Cabang Tanjungpinang mempunyai motivasi yang cukup baik dalam bekerja.

#### **6. Pengaruh secara tidak langsung Disiplin Kerja Terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM Dishub Provinsi Jatim.**

Berdasarkan Hipotesis 6 pengaruh secara tidak langsung Disiplin Kerja Terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM Dishub Provinsi Jatim. Pada tabel rangkuman hasil analisis jalur yang diambil dari hasil pengujian melalui SPSS yang telah dilakukan dengan perkalian antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kualitas SDM ( $Z$ ) sebesar 0,716 dan variabel Kualitas SDM ( $Z$ ) terhadap Prestasi ( $Y$ ) sebesar 0,590, maka diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung pada variabel Disiplin Kerja Terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM Dishub Provinsi Jatim adalah sebesar  $0,716 \times 0,590 = 0,422$  atau berpengaruh sebesar 42,2%. Maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja Terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM Dishub Provinsi Jatim dengan nilai pengaruh hanya sebesar 42,2%.

Bahwa hasil perhitungan diketahui nilai pengaruh secara langsung Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi ( $Y$ ) sebesar 0,173 dan pengaruh secara tidak langsung Disiplin Kerja ( $X_1$ ) melalui Kualitas SDM ( $Z$ ) terhadap Prestasi ( $Y$ ) sebesar 0,422 yang berarti bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak

langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Disiplin Kerja ( $X_1$ ) melalui Kualitas SDM ( $Z$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi ( $Y$ ).

#### **7. Pengaruh secara tidak langsung Diklat Terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM Dishub Provinsi Jatim.**

Berdasarkan Hipotesis 7 pengaruh secara tidak langsung Diklat Terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM Dishub Provinsi Jatim. Pada tabel rangkuman hasil analisis jalur yang diambil dari hasil pengujian melalui SPSS yang telah dilakukan dengan perkalian antara variabel Diklat ( $X_2$ ) terhadap Kualitas SDM ( $Z$ ) sebesar 0,546 dan variabel Kualitas SDM ( $Z$ ) terhadap Prestasi ( $Y$ ) sebesar 0,590, maka diperoleh nilai pengaruh secara tidak langsung pada variabel Diklat Terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM Dishub Provinsi Jatim adalah sebesar  $0,546 \times 0,590 = 0,322$  atau berpengaruh sebesar 32,2%. Maka dapat dikatakan bahwa Diklat Terhadap Prestasi melalui Kualitas SDM Dishub Provinsi Jatim dengan nilai pengaruh hanya sebesar 32,2%.

Bahwa hasil perhitungan diketahui nilai pengaruh secara langsung Diklat ( $X_2$ ) terhadap Prestasi ( $Y$ ) sebesar 0,598 dan pengaruh secara tidak langsung Diklat ( $X_2$ ) melalui Kualitas SDM ( $Z$ ) terhadap Prestasi ( $Y$ ) sebesar 0,322 yang berarti bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Diklat ( $X_2$ ) melalui Kualitas SDM ( $Z$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi ( $Y$ ).

## **KESIMPULAN**

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yang diterapkan Dinas Perhubungan Jawa Timur berpengaruh Signifikan terhadap Kualitas SDM pegawai Dishub Jawa Timur. Dikarenakan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi peningkatan kualitas SDMnya.
2. Diklat yang diadakan Dishub Jawa Timur berpengaruh Signifikan terhadap Kualitas SDM pegawai Dishub Provinsi Jatim. Dikarenakan dengan adanya Diklat akan meningkatkan kompetensi skill, dan pengetahuan. Secara langsung kualitas SDMnya pun meningkat.
3. Disiplin Kerja yang diterapkan Dishub Jawa Timur berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi pegawai. Dikarenakan ketika pegawai mempunyai disiplin yang bagus dan suatu Instansi Pemerintah mempunyai budaya kerja dengan tingkat kedisiplinan yang ketat atau bagus, maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya.
4. Diklat yang diadakan Dishub Jawa Timur berpengaruh signifikan terhadap Prestasi pegawai. Dikarenakan dengan adanya kegiatan diklat akan menambah kompetensi, skill, keterampilan, dan pengetahuan pada pegawai. Dan itu menginspirasi pegawai untuk bisa berprestasi dalam bidangnya.
5. Secara tidak langsung Kualitas SDM dapat mempengaruhi secara signifikan pada pengaruh Disiplin Kerja dan Diklat Kerja terhadap Prestasi pegawai Dishub Provinsi Jatim. Dikarenakan kualitas SDM yang kategorinya *expert*, atau yang berkompeten dapat mengikuti kedisiplinan dan diklat yang dijalankan Dishub Jawa Timur sehingga dapat menghasilkan pegawai-pegawai yang berprestasi.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian yang diadakan di Dinas Perhubungan ini dapat dijadikan bahan kajian tentang perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi dan kegiatan diklat yang rutin akan mempengaruhi timbulnya prestasi kerja pada pegawai. Maka dari itu disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan, kegiatan diklat, peningkatan kualitas SDM dengan tujuan pegawai dapat berprestasi dalam bidangnya.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan refrensi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan pengujian pengaruh kedisiplinan, diklat, dan kualitas SDM.
3. Dinas Perhubungan Jawa Timur bisa lebih dan mempertahankan tingkat kedisiplinan yang sudah berjalan, dan lebih merutinkan kegiatan-kegiatan diklat. Karena hasil dalam penelitian ini membuktikan kedisiplinan dan diklat dapat mempengaruhi kualitas SDM. Dan jika kualitas SDM meningkatkan akan dapat menghasilkan prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alsaba. 2017. Gaya Kepemimpinan Islam Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jakarta: BMTSIP
- Anggraini, M. I. D. P. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar. *Tesis Universitas Atmajaya Yogyakarta*.
- Arnold, Hugh, J., dan Daniel, C. F. 1982. A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3): 350- 360.
- Arshadi, N., dan Hojat, D. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84(1): 706 –710.
- Aziri, B. 2011. Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4): 77-86
- Churchill, Jr., dan Gilbert A. 1976. Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce. *Journal of Marketing Research*, 3(3): 323-332.
- Dennis, Anita. 1998. A Good Hire is Hard to Find. *Journal of Accountancy*, 2(10): 90-96. Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5).
- Dimas, Satriyaji. 2017. Pengaruh Terhadap Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fantri (2017), *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kualitas SDM dampaknya pada kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk*.
- Faruq, Ubaid Al. 2017. Teori-Teori Ekonomi. Tangerang: UNPAM

- Gillies, D.A. 1989. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Edisi. 2.*
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPEE
- Hellman, C.M. 1997. Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6):677-689.
- Hwang, Ing-San., dan Kuo, Jyh-Huei. 2006. Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations. *The Journal of American Academy of Business Cambridge*, 8(2): 254-269  
Illioni: WB Saunders Company. *Journal of Applied Psychology*, 72(3): 382-386.
- Martin, Zebua. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produk Produktivitas Kerja Karyawan. *Media Mahardhika*, VOL.15 No. 3, PP. 297.
- Quereshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Khan, K., Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Jurnal of Management Info*, 23(6).