



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGEMBANGAN KARIR (PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ASYIFA DEPOK)

Fitri Dahlia¹⁾, Soedijanto Padmowihardjo²⁾, Tabroni³⁾ Lie Adek⁴⁾
Universitas Pancasila^{1,2,3)}, Akademi Mairitin Nasional Jaya⁴⁾
e-mail dahlia06_f@yahoo.com¹⁾, soedijanto@univpancasila.ac.id²⁾,
Tabroni@univpancasila.ac.id³⁾, adek8@gmail.com⁴⁾

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (XI) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Pengembangan Karir (Z) (studi kasus pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan propotional random sampling dengan jumlah sample sebanyak 117 karyawan dirumah sakit asyifa depok. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini Analisa Jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan hasil yang signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir memberikan nilai sebesar 0,24 dengan pengaruh total sebesar 0,73. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir 0,10 dengan pengaruh total sebesar 0,22.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline (XI) and Emotional Intelligence (X2) on Employee Performance (Y) through Career Development (Z) (a case study at the Asyifa Mother and Child Hospital, Depok). The sampling technique in this study used proportional random sampling with a total sample of 117 employees at Asyifa Hospital, Depok. The data analysis technique used in this research is Path Analysis. The results showed that work discipline gave significant results in influencing employee performance. Emotional intelligence has a significant influence on employee performance. Career development has a significant influence on employee performance. Meanwhile, the indirect effect of Work Discipline on Employee Performance through Career Development gives a value of 0.24 with a total effect of 0.73. The indirect effect of Emotional Intelligence on Employee Performance through Career Development is 0.10 with a total effect of 0.22.

Keywords: Work Discipline, Emotional Intelligence, Employee Performance. Career Development

Latar Belakang Penelitian

Kesehatan merupakan hak azazi sehingga setiap masyarakat berhak memperoleh pelayanan kesehatan secara adil, merata dan bermutu yang menjangkau seluruh masyarakat Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut diatas dan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah serta Undang-undang No.25 tentang perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, maka berbagai upaya dilakukan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan pelayanan

Kesehatan kepada Masyarakat untuk dapat meningkatkan akses pelayanan dan mutu pelayanan kesehatan. Kebutuhan untuk meningkatkan mutu pelayanan di Indonesia di pengaruhi oleh 3 (tiga) perubahan besar yang memberikan tantangan dan peluang. Perubahan itu adalah sumber daya yang terbatas, adanya kebijakan desentralisasi dan berkembangnya kesadaran akan pentingnya mutu (*quality awareness*). Untuk itulah maka peningkatan sumber daya merupakan salah satu bagian penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang dapat memenuhi harapan masyarakat. Guna mewujudkan hal tersebut, pemerintah Indonesia baik ditingkat pusat maupun daerah berupaya melakukan berbagai hal, salah satunya adalah melanjutkan perluasan jangkauan pelayanan kesehatan dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit, Puskesmas Rawat Inap, Puskesmas Pembantu, Puskesmas Keliling, dan sarana kesehatan lainnya (KepMenkes RI, No.128/Menkes/SK/II/2004). Dalam Undang-Undang kesehatan Nomor 23 Tahun 1992 juga ditekankan tentang pentingnya upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan. agar tenaga kesehatan melakukan fungsinya secara profesional sesuai dengan standar dan pedoman dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting untuk kemajuan Rumah Sakit Asyifa'a Depok, maka seluruh pegawai yang ditugaskan ditempat tersebut harus dapat dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan Rumah Sakit tersebut dan harus juga dipahami bahwa pegawai bekerja tidak hanya berorientasi pada segi ekonomis, juga sosial dan kondisi kerja dapat memberikan pengaruh ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja menurunkan kualitas pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat. (Davis, 1985), agar terealisasikan pembangunan Rumah Sakit yang kinerja dan disiplin kerjanya baik serta karyawan yang maksimal maka Manajemen membuat perencanaan, pengorganisasian, disiplin kerja serta kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui pengembangan karir yang didalamnya berfungsi dengan baik dan memenuhi persyaratan.

Hakekatnya Disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal mau pun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Jadi semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari intansi itu sendiri. Perlunya Motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan itu.

Kecerdasan Emosional adalah kecakapan pribadi; kecakapan sosial dalam menangani dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari terdapat unsur kecerdasan suatu hubungan dan keterampilan sosial dalam kepandaian menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain).

Melihat kelemahan dan potensi Rumah Sakit untuk memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat dan memperhatikan peluang dan tantangan yang ada masyarakat serta harus dapat memberikan pelayanan yang memuaskan konsumen, adalah dengan mengoptimalkan fungsi manajemen yaitu perencanaan rumah sakit, pelaksanaan dan pengendalian serta pengawasan dan pertanggung jawaban.

Apalagi keinginan konsumen yang serba instan dan menginginkan pelayanan maksimal dan prima, mengharuskan manajemen rumah sakit umum berfikir keras dan menghindari kesalahan dalam pelayanan. Untuk dapat memberikan pelayanan maksimal dan prima, mengharuskan manajemen rumah sakit umum berpikir keras dan menghindari kesalahan dalam pelayanan. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan prima tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang baik.

Atas dasar hal tersebut diatas, maka penelitian tertarik untuk meneliti tentang: “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok) ”.

Tinjauan Literatur Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang

ditetapkan (Dessler, 2014:41). Menurut Mangkunegara, (2014) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Wirawan (2009) mengelompokkan dimensi kinerja pegawai menjadi tiga jenis, yakni 1). Hasil kerja.2). perilaku Kerja dan 3). Sifat Pribadi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Wirawan (2015:432) adalah suatu proses pengembangan karir seorang pegawai proses tersebut terdiri dari karir asesmen, perencanaan karir, pelatihan keterampilan dan penempatan pegawai dalam posisi yang cocok yang lebih tinggi dan evaluasi pelaksanaannya. Menurut Sondang P. Siagian (2006:215) factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:1) Prestasi kerja 2).Pengenalan oleh pihak lain. 3). Kesetiaan pada organisasi.4) Pembimbing dan sponsor. 5). Dukungan para bawahan. 6). Kesempatan untuk bertumbuh 7). Pengunduran diri.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2006:278), berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2008: 208-211) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu: 1) Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah. 2.) Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menanganipelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindaripelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. 3). Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Menurut Wibowo (2002) kecerdasan Emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Goleman (2003) membagi 5 kelompok kecerdasan emosional dengan kecakapan, yaitu: 1). Kesadaran Diri :2).Pengaturan Diri.3). Motivasi Diri. 4). Kesadaran Sosial .5) Ketrampilan Sosial.

Penelitian Terdahulu

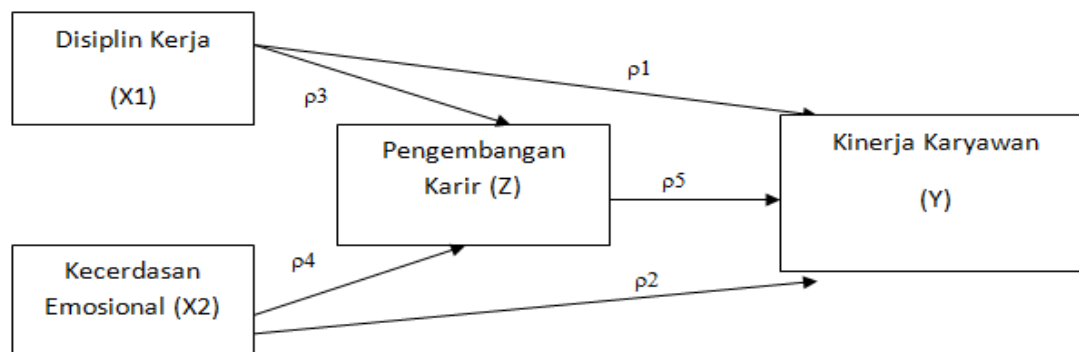
Beberapa variabel yang mempengaruhinya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putra Indrawati (2015) Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Jaya, Mulyadi, dan Sulaeman (2012) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.
3. Hasil Penelitian Agung Setiawan (2013) bahwa Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hanya motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
4. Hasil penelitian Bianca, Katili dan Anggraini (2013) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Hasil peneliti Manansal, Sepang, dan Baramuli (2016) bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Jantitya dan Sari (2015) dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan baik secara simultan maupun individual antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir.

7. Edwardin (2006) dalam penelitiannya bahwa secara simultan dan parsial variabel Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan literatur yang bersumber dari pustaka dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hubungan dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, model konseptual penelitian yang dikemukakan dalam kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Penelitian ini menggunakan model konseptual yang akan menganalisis pengaruh antara Disiplin Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Pengembangan Karir maupun melalui Kinerja Karyawan. Hipotesis yang disusun dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok
- H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir melalui Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok
- H4: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok

Metodologi Penelitian.

Objek penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok mengenai aspek Disiplin kerja, Kecerdasan emosioonal, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok, alamat Jalan Raya Cinere Depok No. 9 Kota Depok, Kode Pos 16511. Jumlah sampel yang digunakan adalah 117 karyawan.. Teknik pengambilan sampel menggunakan *propotional random sampling*

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif, menggunakan metode survey yang akan meneliti pengaruh variabel Disiplin kerja, Kecerdasan emosioonal, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Adapun tujuannya memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara actual. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kusioner dan wawancara. waktu penelitian pada Desember 2016 sampai dengan bulan Maret 2017. Sedangkan data sekunder berupa studi literatur, websites, internet dan jurnal membahas tentang Disiplin kerja, Kecerdasan emosioonal, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Pengukuran setiap variabel menggunakan skala likert dengan metode analisis linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Pretest dan Maintes

Hasil uji pretestyang dilakukan pada 30 responden menunjukkan item-item kuisisioner menggunakan aplikasi SPSS versi.20, dinyatakan valid dan reliable. Sedangkan Hasil Uji Maintest

meliputi uji normalitas, dan uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, melalui analisis jalur menggunakan regresi linier dengan program SPSS versi 20. Hasil uji normalitas menggunakan metode Probability Plot (P-Plot) menunjukkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan semua variable tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinieritas semua variable tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pada penelitian ini digunakan uji koefisien jalur. Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan klausul antara variabel X_1 , X_2 terhadap Y melalui Z .

a. Nilai T Value

Tabel 1 Rangkuman Hasil t-value

Hipotesis	t-value	t-tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)	9,29	,96	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	2,66		Signifikan
Disiplin kerja (X_1) terhadap Pengembangan karir (Z)	7,14		Signifikan
Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Pengembangan karir (Z)	3,04		Signifikan
Pengembangan karir (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)	8,22		Signifikan

Sumber: Data diolah, 2020

b. Nilai Koefisien Jalur

Tabel 2. Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,49		
Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,12		
Disiplin kerja (X_1) terhadap Pengembangan karir (Z)	0,54		
Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Pengembangan karir (Z)	0,23		
Pengembangan karir (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,45		
Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Pengembangan karir (Z)		0,24	0,73
Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Pengembangan karir (Z)		0,10	0,22

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,49. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok. Nilai koefisien jalur Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,49. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja karyawan dapat

memberikan pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Pada variabel Kecerdasan emosional diperoleh koefisien jalur terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,12. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,12. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Pengembangan karir sebesar 0,24. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja melalui Pengembangan karir sebesar 24% dan pengaruh totalnya sebesar 0,73 atau 73%.

Hasil analisis jalur diperoleh bahwa pengaruh total kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan melalui Pengembangan karir sebesar 0,12. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui pengembangan karir sebesar 0,10 dan pengaruh totalnya sebesar 0,22.

Pada uji koefisien jalur variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,45. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur struktur pertama, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,41. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41% perubahan pada variabel pengembangan karir karyawan dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja dan Kecerdasan emosional, sedangkan pada analisis jalur struktur kedua, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,80. Artinya sebesar 80% perubahan pada variabel Kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja, kecerdasan emosional dan pengembangan karir.

$$PK = 0.54*DK + 0.23*KE, \text{ Errorvar.} = 42.63, R^2 = 0.41$$

(0.083)	(0.093)	(5.65)
7.14	3.04	7.55

$$KK = 0.45*PK + 0.49*DK + 0.12*KE, \text{ Errorvar.} = 8.87, R^2 = 0.80$$

(0.043)	(0.045)	(0.044)	(1.17)
8.22	9.29	2.66	7.55

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis yang berbunyi Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan diterima. Diperoleh koefisien sebesar 0,49 dan nilai *t* hitung 9,29. Ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel Disiplin kerja (*X*₁) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (*Y*), dengan didapat hasil uji *t* sebesar 9,29, hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau tidaknya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis yang berbunyi Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Diperoleh koefisien sebesar 0,12 dan nilai *t* hitung sebesar 2,66. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan, yakni makin meningkatnya Kecerdasan Emosional, maka memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok. Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (*X*₂) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (*Y*), dengan didapat hasil uji *t* sebesar 2,66, hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau tidaknya Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Pengembangan Karir

Hipotesis yang berbunyi Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

melalui Pengembangan karir diterima. Diperoleh koefisien sebesar 0,24 dan melalui Pengembangan karir memberikan pengaruh total sebesar 0,73. Ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Pengembangan karir.

Dengan demikian variabel pengembangan karir merupakan variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dengan Kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok karena diperoleh nilai t hitung (5,18) lebih besar dari t tabel (1,96).

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan melalui Pengembangan karir

Hipotesis yang berbunyi Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Pengembangan karir diterima. Diperoleh koefisien sebesar 0,10 dan memberikan pengaruh total sebesar 0,22 serta nilai t hitung 2,65. Ini berarti terdapat pengaruh positif dari variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan melalui Pengembangan karir

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung 9,29 ($9,29 > 1,97$), sehingga Haditerima; artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung 2,66 ($2,66 > 1,97$), sehingga Ha diterima; artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir diperoleh nilai t hitung 5,18 ($5,18 > 1,97$), sehingga Ha diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan
4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir diperoleh nilai t hitung 2,65 ($2,65 > 1,97$), sehingga Haditerima, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bianca, Audra; Putiri B. Katili, dan Shanti Kirana Anggraeni (2014). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling, *Jurnal Teknik Industri* Vol.2.No3
- Davis, Keith. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Person Education
- Engkos Ahcmad Kuncoro dan Riduwan. (2007). *Cara menggunakan dan memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*: Bandung, Alfabeta.
- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi (2006), Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia SeKota Semarang), Tesis S2- Program Pasca Sarjana pada Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro. http://eprints.undip.ac.id/15698/1/Laras_Trис_Ambar_Suksesi_E.pdf
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Goleman, Daniel. (2001). *Working with Emotional Intelligence* (kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi). Jakarta: Gramedia.
- Goleman, Daniel. (2003). *Social Intelligence. Ilmu Baru Tentang Hubungan Antar-Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Jaya, Maryana Kuswandi, Mulyadi, Dedi & Sulaeman, Eman. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol.10 No.1
- Putra, I Wayan Arta Permana dan Ayu. Desi Indrawati (2015). Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-JurnalManajemen Unud*, Vol 4 No10, hal 2982-3011; ISSN 2302-8912.

- Manansal, R., Sepang, L. J., & Baramuli, N. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 269
- Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu (2008). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Setiawan, Agung (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kajuruhan Malam. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1*.
- Jantiya,Sari Veronica dan Diana Puspita Sari (2015). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di PT. Bank Mandiri cabang Daan Mogot Jakarta) *Industrial Engineering Online Journal.Vol 3 No 3* Semarang: Universitas Diponegoro
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Edy. (2014). *SPSS + Amos*. Jakarta. IN MEDIA.
- Wijaya P, Siswanta. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Jurnal Modernisasi*, Vol 11 No 1, 2015: 62-78.
- Wirawan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang No.25 tentang perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah,
- Undang-Undang kesehatan Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

1.