

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PEMBINA
PALEMBANG**

Anita Sinaga

Universitas PGRI Palembang
sinaga.anita11@gmail.com

Rismansyah

Universitas PGRI Palembang
rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

Nurkardina Novalia

Universitas PGRI Palembang
nurkardina.novalia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 64 pegawai dengan sampel 41 pegawai berstatus tetap Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program *SPSS 21 for windows*. Hasil uji F terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Prestasi Kerja, Puskesmas Pembina Palembang

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the effect of work discipline and emotional intelligence on the work performance of Pembina Palembang Public Health Center employees. The method used in this study is a quantitative method, the population in this study was 64 employees with a sample of 41 employees with permanent status of State Civil Apparatus (ASN). The data analysis technique of this research uses simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test with the help of SPSS 21 for windows program. The results of the F test have an influence between work discipline and emotional intelligence variables on work performance with a significant value of 0.000.

Keywords: *Work Discipline, Emotional Intelligence, Work Performance, Puskesmas Pembina Palembang*

PENDAHULUAN

Kehadiran SDM ini dibutuhkan pada organisasi untuk mendorong kemajuan suatu organisasi menjadi sukses dan cakap. SDM adalah pertimbangan utama asosiasi. Hal ini, yang menunjukkan keunggulan asosiasi, khususnya dalam administrasi SDM. Menurut pengamat, keanehan yang terjadi di Puskesmas Pembina Palembang Masih ada perwakilan yang datang terlambat masuk kerja pada waktu yang ditetapkan dimana pada bulan januari jumlah pegawai yang telat ada sebanyak 17 orang, Februari sebanyak 9 orang, dan Maret sebanyak 12 orang. Selain itu masih ada kurang memiliki kecerdasan emosional terhadap kerjanya. Demikian juga, beberapa keadaan kerja karyawan, misalnya yang tidak pantas dalam suatu tugas yang tanggung jawabnya secara fundamental mempengaruhi eksekusi pekerja. Hasil yang dicapai oleh individu atau sekelompok pekerja disebut sebagai prestasi. Tersedianya disiplin dan kecerdasan emosional dapat meningkatkan prestasi kerja. Jadi jika tidak memiliki disiplin dan pengendalian diri yang baik, prestasi akan terganggu. Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu ditingkatkan disiplin dan pengendalian diri. Mangkunegara (2015) menyatakan pelaksanaan pekerjaan adalah konsekuensi dari bekerja luar biasa, jumlah yang dilakukan seorang wakil dalam menyelesaikan kewajiban sesuai dengan komitmen yang diturunkan kepadanya. Sepanjang garis ini, pendekatan yang sah untuk memiliki kerja yang tinggi, seseorang harus memiliki subjek dan mampu mengelola emosi dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, prestasi kerja dimotivasi oleh kecerdasan emosional. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa disiplin mengandung arti cara berperilaku dari keinginan dan kesiapan individu untuk tunduk pada teknik-teknik yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah jenis penerangan yang dibutuhkan individu untuk menyetujui pedoman yang relevan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kemampuan untuk memahami orang pada tingkat yang mendalam adalah kemampuan tunggal untuk membedakan dan menangani sinyal. Kemampuan untuk mengetahui individu pada tingkat yang mendalam adalah jenis kebijaksanaan dalam mengurus tanggung jawab seseorang. Kecerdasan emosional mampu mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai. Perwakilan yang memiliki kemampuan untuk memahami siapa pun pada tingkat yang mendalam untuk mengurus tanggung jawab mereka dapat membuat pilihan terbaik dan bergerak dengan perasaan terkendali sehingga mereka mendapatkan eksekusi yang hebat. Kemudian lagi, pekerja yang tidak memiliki kemampuan untuk memahami individu pada tingkat yang mendalam yang mengalami masalah mengendalikan perasaan mereka akan sulit untuk memutuskan dan kegiatan yang dilakukan tidak sesuai sehingga tidak mendapatkan prestasi. Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi kepribadian dan kompetensi karyawan, seperti hasil penelitian (Giska, Rismansyah dan Reva, 2021) bahwa dengan ada kepribadian yang baik

dan juga kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja lebih baik lagi. Sesuai beberapa hal mengakibatkan menurunnya prestasi kerja. Hal ini bisa mempengaruhi pencapaian tujuan mendesak para ahli untuk memimpin penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja serta kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja.

TELAAH LITERATUR

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) mengungkapkan disiplin kerja adalah perhatian kesiapan individu untuk menyesuaikan diri dengan setiap pedoman hierarkis dan praktik normal terkait. Indikator-indikator dalam kedisiplinan, meliputi; tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. **Besarnya gaji**

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi persetujuan disiplin. Delegasi akan menyetujui aturan penting apa pun, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka memastikan remunerasi yang sebanding dengan hasil usaha mereka sumbangkan secara memadai,

2. **Apakah ada otoritas yang sangat baik dalam asosiasi?**

Administrasi yang sangat penting, mengingat bahwa dalam lingkungan yang pasti, semua pekerja akan terus menerus memusatkan perhatian pada bagaimana para perintis dapat mempratikkan kebijaksanaan dan bagaimana mengendalikan diri dari perkataan, kegiatan, dan mentalitas yang melanggar pedoman disiplin yang telah ditetapkan.

3. **Apakah ada standar yang jelas yang dapat digunakan sebagai mitra**

Peningkatan disiplin tidak akan habis dalam afliasi, jika tidak ada pilihan pasti yang akan dapat digunakan sebagai mitra bersama.

Kecerdasan Emosional

Sudaryo *et al* (2019) berpendapat kemampuan memahami orang secara mendalam adalah kemampuan individu untuk menyarong perasaan dan perasaannya. Indikatornya meliputi; kesadaran emosional diri, percaya diri, pengaturan diri, tanggung jawab diri dan empati.

Dimensi kecerdasan emosional, yaitu:

1. Perhatian diri
2. Administrasi diri

3. Kesadaran sosial
4. Hubungan para eksekutif

Prestasi Kerja

Sutrisno (2020) menyatakan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerna dalam melaksanakan aktivitas kerja, adapun indikator prestasi kerja, meliputi; hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, disiplin waktu dan absensi.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, sebagai berikut:

1. Usaha
Menunjukkan berbagai energi kerja sama mental yang digunakan dalam menyelesaikan pengembangan tugas.
2. Kemampuan
Karakteristik individu yang diharapkan untuk menyelesaikan suatu tugas.
3. Persepsi terhadap pekerjaan
Segala cara berperilaku dan latihan yang dirasakan mendasar oleh orang untuk menyelesaikan suatu tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek pada penelitian ini pegawai Puskesmas Pembina Palembang lokasi tempat penelitian Jalan. Jend A Yani 62A, 9/10, Kec Seberang Ulu I, Kota Palembang Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, diartikan metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivism, terbiasa mempelajari populasi juga sampel yang digunakan yaitu variabel terikat dan variabel bebas, meliputi disiplin kerja dan kecerdasan emosional juga prestasi kerja. Pengumpulan data melibatkan penyebaran kuisioner secara langsung dan diisi oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i> > α	Keterangan
X ₁	0,744	0,60	Reliabel
X ₂	0,747		
Y	0,743		

Hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat ukur selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig. (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Disiplin Kerja	0,523	0,05	Normal
Kecerdasan Emosional	0,332		
Prestasi Kerja	0,656		

Untuk 3 variabel disiplin kerja, kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja nilai sig lebih besar ($\text{sig} > 0,05$) maka semua variabel dikatakan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Disiplin Kerja	0,642	1,557
2	Kecerdasan Emosional	0,642	1,557

Dari di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* kedua variabel adalah $0,642 > 0,01$, nilai *vif* $1,557 < 10$. Jadi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Varibel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Disiplin Kerja	0,371	0,05	Tidak terjadi
Kecerdasan Emosional	0,117	0,05	heteroskedastisitas

Fakta tabel 4 perhitungannya tak terjadi heteroskedastisitas. Nilai sig dari variabel di atas (Sig > 0,05).

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Variabel	B	<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig
a. (konstanta)	17,637		3,702	0,001
b.(Disiplin Kerja)	0,413	0,508	3,679	0,001

Sesuai persamaan linier $Y = 17,637 + 0,413X$. Konstanta sebesar 17,637, apabila prestasi kerja nilainya 0, variabel prestasi kerja sebesar 17,637. Sedangkan koefisien disiplin kerja mengalami 1 prestasi kerja mengalami tingkatan 0,413. Bila disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja naik.

Tabel 6 Hasil Uji Persamaan Linier Sederhana Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variabel	B	<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig
a. (konstanta)	15,044		3,506	0,001
b.(Kecerdasan Emosional)	0,457	0,601	4,692	0,000

Hitungan di atas terdapat persamaan linier $Y = 15,044 + 0,457X$. Jika kecerdasan emosional dinaikkan satusatuan, prestasi kerja meningkat 0,457 .

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Persamaan Linier Berganda Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Variabel	B	Standardized Coefficients	T	Sig
a. (konstanta)	11,708		2,438	0,020
b.(Disiplin Kerja)	0,188	0,231	1,466	0,151
c.(Kecerdasan Emosional)	0,352	0,463	2,937	0,006

Terdapat koefisien regresi diperoleh: $Y = 11,708 + 0,188 X_1 + 0,352 X_2$. Jika variabel (disiplin kerja) dan (kecerdasan emosional) sama dengan nol maka prestasi kerja 11,708. Sedangkan koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,188 berarti dalam kewajiban bertambah satu satuan, faktor bebas lainnya mempunyai nilai layak. Koefisien kecerdasan emosional meningkat 0,352. Dugaan faktor bebas lainnya memiliki nilai layak.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	Sig	R	Tingkat Hubungan
Disiplin Kerja		0,508	Sedang
Kecerdasan Emosional	0,000	0,601	Kuat

Dependen: Prestasi Kerja

Dari tingkat hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja kategori sedang. Kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja dalam kategori tingkat hubungan kuat.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Variabel	R	R Square	Keterangan
Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Prestasi Kerja	0,629	0,395	Hubungan Kuat

Dari Tabel di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,395 atau 39,5%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 60,5% (100% - 39,5%) dipengaruhi oleh factor lain tidak ada penelitian tersebut.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji t Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Variabel	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig
Konstanta	11,708	4,802		2,438	0,020
Disiplin Kerja	0,188	0,128	0,231	1,466	0,151
Kecerdasan Emosional	0,352	0,120	0,463	2,937	0,006

Uji t diatas nilai signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar $0,151 > 0,05$. Bahwasanya H_0 diterima dan H_a ditolak, maka bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya, diperoleh nilai sig antara variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar $0,006 < 0,05$. maka kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji F (secara simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi kerja

Variabel	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Prestasi Kerja	0,000	0,05	Signifikan

Berdasarkan Tabel 11 uji F nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh sig terhadap (prestasi kerja).

Pembahasan

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Dari hasil hipotesis melihat nilai $0,151 > 0,05$, dinyatakan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang. Teori dari hasil penelitian ini, menurut Setiana (2019) menyatakan disiplin kerja ialah perilaku pencerahan, kerelaan dan kesediaan seorang pada mematuhi peraturan serta tata cara istiadat yang berlaku di sekitarnya. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunadi dan Kusumayadi (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja

Dari hasil hipotesis melihat $0,006 < 0,05$ bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adyana (2019) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja

Dari hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh hasil sig 0,000, disimpulkan model regresi ini dapat digunakan karena nilai signifikan $< 0,05$. Secara simultan disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang. Teori dari hasil ini, Sutrisno (2020) menyatakan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja usaha, kemampuan dan persepsi tugas/peran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang.
2. Secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang.

3. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang. Menunjukkan bahwa nilai F lebih kecil dari sig. maka tingkat signifikan model regresi lebih kecil dari taraf nyata.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka, pimpinan hendaknya melakukan kajian ulang terhadap disiplin kerja yang dilakukan dengan melaksanakan rapat bersama seluruh pegawai untuk menganalisa permasalahan yang ada di Puskesmas Pembina Palembang. Dengan membahas perihal tentang penyelesaian tugas dengan tepat waktu, memberikan sanksi bagi pegawai yang masih melanggar aturan yang berlaku untuk mengurangi pelanggaran dan meningkatkan lagi kedisiplinan pegawai.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang diharapkan dapat memahami emosi diri sendiri serta dapat mengendalikannya, karena dengan bisa mengendalikan diri tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, dapat menerima kritikan dari pasien, dapat mempertahankan pelayanan yang optimal, dengan demikian prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang dapat meningkat lagi.
3. Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis agar disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain disiplin kerja dan kecerdasan emosional untuk menghindari adanya aktivis plagiarisme yang tentu saja melanggar etika penulisan skripsi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka, pimpinan hendaknya melakukan kajian ulang terhadap disiplin kerja yang dilakukan dengan melaksanakan rapat bersama seluruh pegawai untuk menganalisa permasalahan yang ada di Puskesmas Pembina Palembang. Dengan membahas perihal tentang penyelesaian tugas dengan tepat waktu, memberikan sanksi bagi pegawai yang masih melanggar aturan yang berlaku untuk mengurangi pelanggaran dan meningkatkan lagi kedisiplinan pegawai.

2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang diharapkan dapat memahami emosi diri sendiri serta dapat mengendalikannya, karena dengan bisa mengendalikan diri tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, dapat menerima kritikan dari pasien, dapat mempertahankan pelayanan yang optimal, dengan demikian prestasi kerja pegawai Puskesmas Pembina Palembang dapat meningkat lagi.
3. Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis agar disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain disiplin kerja dan kecerdasan emosional untuk menghindari adanya aktivis plagiarisme yang tentu saja melanggar etika penulisan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyana, I. G. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3), 2.
- Amanda, G., Rismansyah, & Valianti, R. M. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 60-75.
- Gunadi, I., & Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Minggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.