

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Puskesmas Dinoyo Kota Malang)

Raudatul Jannah *)
Abd. Kodir Djaelani)**
Arini Fitria Mustapita*)**

Email : jraudatul512@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, training and emotional intelligence on employee performance at the Dinoyo Health Center in Malang City. Sampling in this study used saturated sampling, namely by using the entire existing population to be used as a sample. The data analysis method used in this study is the data instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination test (Adjusted R²). Based on the results of the research on the multiple linear regression analysis test it is known that work motivation, training and emotional intelligence have a positive effect and on the results of the f test it is known that work motivation, training and emotional intelligence simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the Dinoyo Health Center in Malang City. However, in the t test it is known that training has a positive and significant effect on employee performance while work motivation and emotional intelligence have a positive but not significant effect.

Keywords : Work Motivation, Training, Emotional Intelligence, Employee Performance

Pendahuluan

Adanya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah instansi maupun organisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia atau pada sebuah instansi yang disebut sebagai pegawai berperan dominan dalam kegiatan yang ada dalam instansi tersebut. Sumber daya manusia menjadi penggerak bagi sebuah instansi baik sebagai perencana, pelaku, dan penentu untuk mewujudkan tujuan dari instansi. Dalam meraih tujuan tersebut pegawai sebuah instansi memerlukan pegawai yang sesuai dengan kriteria dan memiliki kinerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Simanjuntak (2015:1) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan peningkatan dalam mencapai hasil untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai sebuah instansi maupun organisasi, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam penelitian ini faktor motivasi kerja, pelatihan dan kecerdasan emosional diharapkan mampu membawa peningkatan terhadap kinerja karyawan pada tempat yang akan dilakukan penelitian.

Motivasi kerja termasuk salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap aspek kehidupan dalam sebuah instansi. Achim *et al* (2013) dalam Ajabar (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kumpulan keadaan individu yang harus dipuaskan, dan karena itu mendorong, memicu, dan membuat orang melakukan beberapa pekerjaan untuk dipuaskan. Seseorang termotivasi akan terdorong untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah direncanakan.

Pelatihan kerja merupakan kegiatan menyeluruh yang dapat memberikan, memperoleh, meningkatkan juga meningkatkan kualitas kerja, tingkat produksi, kedisiplinan, dalam menyikapi sesuatu dan etos dalam bekerja pada tingkat kecakapan serta kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan atau tingkat pekerjaan dan kualifikasinya. Pelatihan bertujuan untuk

mengoptimalkan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia yang ampuh dalam beradaptasi terhadap pekerjaan-pekerjaan dibutuhkan pada masa yang akan datang.

Kecerdasan emosional merupakan cara seseorang dalam mengungkapkan emosi dan cara untuk menyalurkannya dengan cara yang positif. Kecerdasan emosional membantu seseorang untuk dapat mengatur dan menjaga keadaan jiwa atau mental dalam menghadapi tekanan kerja. Orang dengan kecerdasan emosional dapat dengan mahir mendamaikan diri secara cepat, fokus terapi, lebih baik berkomunikasi dengan siapapun, lebih cerdas, lebih menerima emosi, dan lebih mahir menyelesaikan masalah secara mandiri. (Misnawati, 2016).

Puskesmas Dinoyo mempunyai inovasi layanan yang disebut dengan Antrean Nunggu Transparan (Antar) yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada warga yang diapresiasi oleh Wali Kota Malang. Inovasi ini dilakukan dalam upaya memberikan transparansi waktu terhadap pasien yang akan memeriksakan kesehatannya ke Puskesmas Dinoyo Kota Malang. Dan inovasi ini menggunakan penyebutan nama dari pasien tanpa menggunakan nomor untuk mengantri dalam melakukan pemeriksaan. Hal tersebut dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan komunikasi yang lebih mudah dengan pasien.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi kerja, pelatihan dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap peningkatan kinerja dari pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja dari pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh dari pelatihan terhadap peningkatan kinerja dari pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja dari pegawai di Puskesmas Dinoyo Kota Malang.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Arifin et al (2019) berpendapat jika kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diraih oleh pegawai baik dalam kelompok maupun individual sesuai dengan tugas dan juga kewajiban yang di berikan kepadanya. Sedangkan Afandi (2018) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai ataupun kelompok pegawai yang ada pada suatu instansi sesuai wewenang dan tugasnya dalam mencapai tujuan instansi tersebut dengan cara yang baik dan benar yang sesuai dengan hukum yang berlaku serta bermoral dan beretika.

Motivasi Kerja

Silaen *et al* (2021) mengatakan Motivasi untuk bekerja, adalah sebuah kalimat yang digunakan dalam bidang perilaku organisasi untuk menggambarkan kekuatan seseorang yang dilakukan ketika bekerja di tempat kerja.

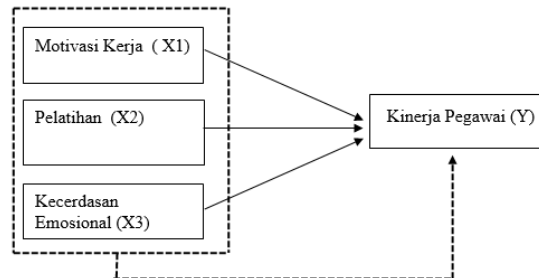
Pelatihan

Menurut Wibowo (2014) pelatihan adalah penanaman modal bagi instansi yang penting untuk pegawai. Pelatihan adalah suatu pembelajaran dimana seluruh pegawai dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk dipelajari, sehingga dapat segera menerapkannya di tempat kerja .

Kecerdasan Emosional

Goleman (2016) mengatakan jika kecerdasan emosi merupakan kemampuan dalam pengendalian diri, semangat dan tekun, juga kemampuan dalam memberi motivasi untuk diri sendiri. Kecerdasan Emosional juga merupakan kemampuan dalam memberi motivasi kepada diri sendiri, pengendalian emosi yang baik, dapat mengatur serta mengelolah pemikiran serta tindakan sehingga tidak terjadi *stress* terhadap diri yang akan jadi beban dalam melakukan sesuatu.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Bahwa Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Dioyo Kota Malang
- H2 : Bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang.
- H3 : Bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Kota Malang.
- H4 : Bahwa Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang

Metode Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dan menggunakan penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) dengan populasi seluruh pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang dan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 51 orang sampel. SPSS merupakan alat analisis data yang digunakan untuk menguji data pada penelitian ini.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil Uji
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,400	0,2759	Valid
	Y2	0,412	0,2759	
	Y3	0,599	0,2759	
	Y4	0,688	0,2759	
	Y5	0,418	0,2759	
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,752	0,2759	Valid
	X1.2	0,713	0,2759	
	X1.3	0,734	0,2759	
	X1.4	0,741	0,2759	
Pelatihan (X2)	X2.1	0,671	0,2759	Valid
	X2.2	0,429	0,2759	
	X2.3	0,683	0,2759	
	X2.4	0,676	0,2759	
	X2.5	0,564	0,2759	
Kecerdasan Emosional (X3)	X3.1	0,714	0,2759	Valid
	X3.2	0,573	0,2759	
	X3.3	0,681	0,2759	
	X3.4	0,690	0,2759	
	X3.5	0,441	0,2759	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel motivasi kerja, pelatihan, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan hasil pengujian pada SPSS 16.0 dengan jumlah sampel 51 orang responden dengan taraf signifikan 0,05 diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2759.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai	0,830	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,841	Reliabel
3	Pelatihan	0,830	Reliabel
4	Kecerdasan Emosional	0,840	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada 51 orang responden menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada SPSS 16.0 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa instrument atau pernyataan yang terdapat dalam variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			51
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.34528227
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.093
	Negative		-.083
Kolmogorov-Smirnov Z			.666
Asymp. Sig. (2-tailed)			.767
a. Test distribution is Normal.			

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan uji normalitas yang menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* pada SPSS 16.0 menghasilkan nilai data residual sebesar 0,767, dimana hasil pengujian data residual dapat dikatakan terdistribusi normal karena hasil pengujian menunjukkan nilai *sig. 2-tailed* $> \alpha + 0,05$

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.996	2.741		2.918	.005		
X1_Motivas Kerja	.164	.115	.181	1.418	.163	.869	1.151
X2_Pelatihan	.305	.114	.364	2.677	.010	.767	1.303
X3_Kecerdasan Emosional	.175	.104	.217	1.680	.100	.849	1.178

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Motivasi Kerja yaitu 0,869, Pelatihan yaitu 0,767 dan Kecerdasan Emosional yaitu 0,849 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja yaitu 1,087, Pelatihan yaitu 1,207 dan Kecerdasan Emosional yaitu 1,258 < 10 . Kesimpulan dari hasil tersebut adalah adanya korelasi antar variabel bebas dan antar variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.752	1.448		.519	.606
X1_Motivasi Kerja	.091	.061	.227	1.486	.144
X2_Pelatihan	-.051	.060	-.138	-.849	.400
X3_Kecerdasan Emosional	-.008	.055	-.022	-.142	.888

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan pada hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai dari sig. pada variabel bebas Motivasi Kerja yaitu $0,144 > 0,05$, Pelatihan yaitu $0,400 > 0,05$ dan Kecerdasan Emosional yaitu $0,888 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.996	2.741		2.918	.005
X1_Motivasi Kerja	.164	.115	.181	1.418	.163
X2_Pelatihan	.305	.114	.364	2.677	.010
X3_Kecerdasan Emosional	.175	.104	.217	1.680	.100

a. Dependent Variable:

Y_KinerjaPegawai

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,996 + 0,164X_1 + 0,305X_2 + 0,173X_3 + e$$

Berdasarkan pada persamaan dapat diketahui bahwa :

- Nilai *constant* 0,684 berarti jika variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) bernilai 0, maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,684.
- Nilai variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,164 yang dimana variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), yang berarti apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
- Nilai variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,305 yang dimana variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), yang berarti apabila pelatihan meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
- Nilai variabel Kecerdasan Emosional (X3) sebesar 0,164 yang dimana variabel Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), yang berarti apabila kecerdasan emosional meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Uji Hipotesis

1. Uji Statistik f (Simultan)

Tabel 7. Uji Statistik f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.511	3	15.170	7.879	.000 ^a
	Residual	90.489	47	1.925		
	Total	136.000	50			
a. Predictors: (Constant), X3_KecerdasanEmosional, X1_MotivasiKerja, X2_Pelatihan						
b. Dependent Variable: Y_KinerjaPegawai						

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji statistik f (simultan) diketahui nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut < 0,05, yang berarti H1 diterima dan diketahui variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Karena diketahui bahwa kriteria pengujian uji statistik f yaitu jika nilai sig < (0,05), maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Statistik t (Parsial)

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Konstanta	7.996	2.741		2.918	0.005
X1	Motivasi Kerja	0.164	0.115	0.181	1.418	0.163
X2	Pelatihan	0.305	0.114	0.364	2.677	0.01
X3	Kecerdasan Emosional	0.175	0.104	0.217	1.68	0.1

Berdasarkan hasil uji statistik t (parsial) diketahui bahwa :

1. Pada variabel Motivasi Kerja diketahui nilai sig 0.163 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 1.418 < t_{tabel} sebesar 2,00758, yang dimana artinya H2 ditolak dan diketahui Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Pada variabel Pelatihan (X2) diketahui nilai sig 0.010 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,677 < t_{tabel} sebesar 2,00758, yang dimana artinya H3 diterima dan diketahui Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Pada variabel Kecerdasan Emosional (X3) diketahui nilai sig 0.100 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,680 < t_{tabel} sebesar 2,00758, yang dimana artinya H4 ditolak dan diketahui Kecerdasan Emosional (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.335	.292	1.388
a. Predictors: (Constant), X3_KecerdasanEmosional, X1_MotivasiKerja, X2_Pelatihan				

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* yaitu 0,292 atau 29,2% yang berarti variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) hanya bisa dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) sebesar 29,2%. Sedangkan sisanya 70,8% disebabkan oleh variabel lain.

Implikasi

1. Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik f (simultan) atas pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang. Dari hasil survei langsung pada lapangan, sebagian besar responden memilih setuju dalam mengisi kuisioner sehingga pada uji f terbukti bahwa peningkatan kinerja dari pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang secara bersamaan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa dari hasil uji tersebut Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi pada uji t didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang. Dan menurut teori, dengan adanya motivasi kerja pegawai akan dapat bekerja keras, berusaha untuk maju, memiliki cita-cita yang tinggi serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Teori, dengan adanya motivasi kerja pegawai akan dapat bekerja keras, berusaha untuk maju, memiliki cita-cita yang tinggi serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

3. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada variabel Pelatihan diketahui bahwa dari hasil uji tersebut Pelatihan berpengaruh positif dan pada uji t didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang. Teori juga menyebutkan bahwa dengan adanya pelatihan dapat mengembangkan keahlian, memperbaiki kualitas, meningkatkan produktivitas, lebih cepat dalam mempelajari dan mempraktikkan hal-hal baru serta mengembangkan sikap dari pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

4. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada variabel Kecerdasan Emosional diketahui bahwa dari hasil uji tersebut Kecerdasan Emosional berpengaruh positif tetapi pada uji t didapatkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang. Sedangkan dalam teori dengan adanya kecerdasan emosional, seorang pegawai dapat mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain serta dapat membina hubungan dengan orang lain sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai tersebut.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh dari Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang baik secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan seperti berikut :

1. Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang dan H1 diterima.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang dan H2 ditolak.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang dan H3 diterima.

4. Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang dan H4 ditolak.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini kemungkinan masih menggunakan instrumen atau variabel yang belum sesuai dengan kondisi pegawai pada lokasi penelitian. Variabel Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional hanya memberikan pengaruh sebesar 29,2% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang. Sedangkan 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Saran

Bagi instansi penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai peningkatan kinerja dari pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang dan Puskesmas Dinoyo Kota Malang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan memprioritaskan untuk memberikan pelatihan terhadap pegawai Puskesmas Dinoyo Kota Malang karena dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya mampu menyempurnakan penelitian ini menambahkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai, karena dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional hanya mampu memberikan pengaruh atau kontribusi sebesar 29,2% yang mana masih ada 70,8% dari faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Referensi

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing
- Ajabar dkk. 2021. *Reiventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics*. Yogyakarta : Mirra Buana Media
- Arifin, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Goleman. 2016. *Emotional Intelliegence, Cetakan 21*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Misnawati. 2016. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kecanduan Game Online Pada Siswa-Siswi Di SMP YPS (Yayasan Pendidikan Samarinda)*. PSIKOBORNEO, 4, PP.312-329
- Silaen, Novia Ruth dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Wibowo. 2014. *EDISI KEEMPAT MANAJEMEN KINERJA*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada

Raudatul Jannah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma