

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

**I Gusti Ngurah Adyana
Igustilpg6@gmail.com**

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

Each organization certainly spells out the role of the individual to help accomplish what is in his interest. To make it happen, employees are required to have emotional intelligence and participate in several trainings to achieve the expected work performance.

From the analysis it can be concluded that there is a significant effect of emotional intelligence on work performance. This is due to employees having high emotional intelligence that has an impact on increasing employee performance. There is a significant effect of training on work performance. This is because employees carry out quality and quality training because they are proven to improve employee performance. There is a significant influence of emotional intelligence and training together on work performance. This is due to employees having high emotional intelligence and conducting quality and quality training because it is proven to improve employee work performance.

Keywords: *emotional intelligence, training, work performance*

I. Pendahuluan

Setiap organisasi tentunya memelurkan peran individu untuk membantu terlaksana apa yang menjadi kepentingannya. Pemerintah selalu mengharapkan organisasi yang telah didirikan dapat bertumbuh kembang secara efektif.

Pada zaman dengan teknologi canggih dan modern tentunya segala sesuatunya telah menghadirkan banyak perubahan ke arah yang lebih positif. Setiap individu yang bekerja pada organisasi tentunya dituntut untuk memiliki kecerdasan dalam berpikir maupun dapat mengendalikan emosi secara sikap dan mental. Oleh karena itu, penting adanya pelatihan yang mumpuni untuk menghadirkan kecerdasan emosional kepada setiap para individu dalam organisasi.

Pelatihan di adakan tidak semata-mata untuk meningkatkan

kecerdasan emosional, namun memperbaiki kepribadian dan meningkatkan motivasi. Setiap pegawai dalam organisasi tentunya di tuntut untuk mampu bersaing antara satu sama lain melalui kemampuan yang dimilikinya. Biasanya apabila pegawai memiliki kemampuan bersaing maka akan menghadirkan salah satu pegawai dari sekian banyak pegawai yang memiliki prestasi kerja dan berkompeten.

Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah merupakan salah satu bentuk pembangunan pemerintah yang peduli akan kesehatan dan dibentuk dengan dasar Peraturan Daerah Dinas Kesehatan Lampung Tengah Nomor 09 Tahun 2016. Seperti yang diketahui oleh masyarakat luas, bahwa kesehatan merupakan hal yang paling utama dan setiap manusiapun memiliki hak untuk sehat sesuai dengan Undang-Undang

Tentang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009.

Dinas kesehatan merupakan organisasi yang sangat melekat pada kesehatan dan sudah seharusnya individu ataupun tenaga kerja yang ada didalamnya bekerja dengan memiliki kemampuan yang handal dan sesuai dengan bidangnya. Karena apabila seseorang bekerja tidak sesuai bidangnya, maka akan sulit untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, adanya pelatihan yang diberikan Dinas Kesehatan kepada para pegawainya merupakan bentuk upaya organisasi untuk memperbaiki kualitas kemampuannya, mengendalikan kecerdasan emosional dan mendidik pegawai untuk berprestasi.

Pelatihan merupakan bentuk fasilitas yang diberikan oleh organisasi dan perusahaan untuk tujuan tertentu yaitu menghasilkan pegawai yang cerdas dan berwawasan luas sehingga mampu bekerja dengan hal-hal yang baru dan berprestasi (Liany, 2015; Heriyanto & Hidayati, 2016). Selain itu, dengan adanya pelatihan dapat mengasah kemampuan pegawai sehingga kinerja semakin membaik. Kecerdasan emosional penting untuk dikendalikan karena pada posisi tertentu sangat sulit untuk seseorang menahan kontrol pada diri sehingga akan lebih baik apabila mudah dikelola

dengan baik (Latihani & Tukijan, 2016). Melalui dorongan diri seseorang, kecerdasan emosional tumbuh dan berkembang sehingga dapat membawa perubahan lebih baik apabila mampu mengendalikan dengan baik.

Salah satu upaya yang di harapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program kecerdasan emosional dan pelatihan. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang sederhanaupun, kadang-kadang seseorang juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar. Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sesuai dengan target kerja Dinas Kesehatan tahun 2017 masih terdapat beberapa program yang belum tercapai target kinerjanya, program-program tersebut sebagai mana pada tabel halaman berikutnya.

Tabel1. Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2017

No	Program	Indikator	Target (%)	Capaian (%)	Ket
1	Pelayanann Administrasi	% Serapan Anggaran Program	100	61,0	Kurang
		% pembinaan kearsipan dan tata naskah	100	75 ,0	Kurang
2	Keterjangkauan Pelayanan	12 Puskesmas Terakreditasi	100	33,33	Kurang
		% persalinan di fasyankes	95	84,8	Kurang

No	Program	Indikator	Target (%)	Capaian (%)	Ket
	Kesehatan	% Puskesmas yang melaksanakan kelas ibu	100	89,5	Kurang
3	Pelayanan Gizi masyarakat	% ibu hamil kurang Energi Kronik (KEK) yang men dapat Makanan Tambahan	100	71,2	Kurang
4	Peningkatan promosi Kesehatan	50 % sekolah Dasar yang mempromosikan kesehatan	100 %	80,9	Kurang
5	Penyehatan dan pengwasan kualitas lingkungan	60 % pengelola air minum yang ada dibina	100 %	73,3	Kurang

Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2017.

Dari data tabel tersebut di atas diindikasikan prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah belum maksimal terlihat dari pencapaian kerja. Hal ini karena masih banyaknya petugas yang bertanggung jawab terhadap lebih dari 2 (dua) program sehingga menyebabkan beban kerja yang berlebihan, secara otomatis pegawai tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal. Kurangnya pengalaman kerja juga dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja tiap-tiap pegawai.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 8-10 September 2018 didapat informasi bahwa mengenai permasalahan kecerdasan emosional adalah masih adanya beberapa pegawai yang kurang mampu mengontrol emosionalnya saat melakukan pekerjaan, seperti melakukan suatu pekerjaan dengan tergesa-gesa dan kurang adanya kesadaran diri pada beberapa pegawai untuk mengenali diri sendiri dan orang lain, seperti tidak melontarkan senyuman ketika berinteraksi dengan orang lain. Selain itu, permasalahan mengenai pelatihan adalah pegawai

yang pernah mengikuti pelatihan (84 pegawai) belum semua menerapkan materi yang diajarkan pada saat pelatihan pada pekerjaannya.

Untuk mengetahui prestasi kerja dalam organisasi tersebut, maka harus dilakukan pengevaluasian terhadap pegawainya. Pengevaluasian terhadap pegawai harus obyektif dan teliti, serta organisasi harus benar-benar mampu “mengukur” bagaimana tingkat prestasi kerja pegawai. Hal ini berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik dan dapat mempercepat tercapainya visi dan misi organisasi.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah?

3. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.

II. Tinjauan Pustaka

Kecerdasan emosional didefinisikan oleh Paisal & Anggrainy (2010: 103) sebagai bentuk pengendalian seseorang terhadap emosi yang ada dalam dirinya sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang buruk. Selanjutnya Satrianegara, dkk (2017: 58) menyebut kecerdasan emosional merupakan pembentukan keterampilan diri seseorang yang mudah peka dan perasa terhadap sesuatu hal yang belum diketahuinya sehingga hal ini dianggap seseorang mampu membuat keputusan secara rasional.

Menurut Tarmizi (2012: 41) kecerdasan emosional (EQ) adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengenali emosi

dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain.

Menurut Dartha (2010: 143) pelatihan (*training*) adalah berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja.

Menurut Ningrum dkk (2013: 3) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Wahdiniawati, dkk (2014: 94) pelatihan (*training*) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Sedangkan pelatihan menurut Saputra, dkk (2014: 3) adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini.

Menurut Latifah dan Nurmalasari (2018: 33) menyatakan "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu". Menurut Hidayat dan Nurasyiah (2017: 74) menjelaskan bahwa "Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi". Jadi, prestasi kerja adalah sebuah proses penilaian atas segala pekerjaan seorang pegawai ketika bekerja dalam organisasi.

Menurut Heriyanto dan Hidayati (2016: 68) prestasi kerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 21 Februari 2019. Jenis penelitian dengan menggunakan

pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 pegawai dan di ambil sampel secara *proportionalrandom sampling* menggunakan rumus slovin menjadi 46 responden. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS 21.

IV. Hasil Penelitian

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Pelatihan	Prestasi Kerja
N		46	46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,72	49,35	61,87
	Std. Deviation	6,493	7,970	10,072
Most Extreme Differences	Absolute	,113	,244	,161
	Positive	,113	,244	,142
	Negative	-,067	-,184	-,161
Kolmogorov-Smirnov Z		,767	1,655	1,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,599	,008	,183

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai sig. 0,599 > 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal. Selanjutnya variabel pelatihan memiliki nilai sig. 0,008 < 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal dan variabel

prestasi kerja memiliki nilai sig. 0,183 > 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan prestasi kerja berdistribusi normal dan variabel pelatihan tidak berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Homogenitas

Tabel3. Hasil Uji Homogenitas One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kecerdasan Emosional	46,708	45	,000	44,717	42,79	46,65
Pelatihan	41,994	45	,000	49,348	46,98	51,71
Prestasi Kerja	41,661	45	,000	61,870	58,88	64,86

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai $t_{hitung(45; 0,05)} = 2,01$. Variabel

pelatihan memiliki nilai $t = 41,994 > t_{hitung(45; 0,05)} = 2,01$. Variabel prestasi kerja memiliki nilai $t = 41,661 > t_{hitung(45; 0,05)} = 2,01$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional,

pelatihan dan prestasi kerja bervariasi homogen.

c. Hasil Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan menggunakan program SPSS dengan

cara *analyze – compare means – means*. Adapun hasil linieritas sebagai berikut.

Tabel4 Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	1859,801	21	88,562	,786	,710
		Linearity	824,444	1	824,444	7,314	,012
		Dev from Linearity	1035,356	20	51,768	,459	,959
		(Combined)	2204,227	17	129,660	1,538	,152
Prestasi Kerja * Pelatihan	Between Groups	Linearity	459,383	1	459,383	5,448	,027
		Dev from Linearity	1744,844	16	109,053	1,293	,268

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel prestasi kerja atas kecerdasan emosional memiliki nilai

$sig. 0,959 > 0,05$ sehingga dikatakan linier. Selanjutnya variabel prestasi kerja atas pelatihan memiliki nilai $sig. 0,268 > 0,05$ sehingga dikatakan linier.

d. Hasil Uji Hipotesis

Tabel5. Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	116,209	12,484		9,309	,000
1 Kecerdasan Emosional	,712	,197	,459	3,607	,001
Pelatihan	,456	,161	,361	2,834	,007

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas terdapat persamaan $Y = 116,209 + 0,712X_1 + 0,456X_2$. Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dibuktikan

nilai $t_{hitung} 3,607 > t_{tabel} 2,01$ dan nilai $sig. 0,001 < 0,05$. Variabel pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dibuktikan nilai $t_{hitung} 2,834 > t_{tabel} 2,01$ dan nilai $sig. 0,007 < 0,005$.

Tabel6. Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1413,020	2	706,510	9,638	,000 ^b

Residual	3152,197	43	73,307	
Total	4565,217	45		

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 9,638 > F_{tabel} 3,21$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

V. Pembahasan

Berdasarkan olah data dengan bantuan SPSS versi 21, maka peneliti dapat memaparkan dalam bentuk pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji T menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Karakter ini memberikan interpretasi bahwa pegawai pegawai yang memiliki kecerdasan emosional dapat berbanding lurus dengan prestasi kerja. Artinya peningkatan kecerdasan emosional yang lebih baik dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan karena prestasi kerja sangat erat kaitannya dengan kecerdasan seseorang dalam berfikir bagaimana bekerja dengan maksimal sehingga tercipta sebuah prestasi dan dapat dibanggakan oleh diri sendiri maupun organisasi. Adanya pengaruh ini artinya semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai seperti mampu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan, kesadaran diri, kesadaran sosial, pengendalian diri dan pengendalian hubungan sosial dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji T menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah pelatihan pegawai seseorang sangat berperan penting dalam kegiatan kerja sehari-hari, karena ketika ilmu yang didapat saat pelatihan diaplikasikan kedalam kegiatan kerja secara baik maka secara otomatis akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Melalui program pelatihan yang dilaksanakan dengan jelas, terarah dan profesional ternyata dapat menghasilkan potensi-potensi prestasi kerja pegawai yang baru. Pelatihan ini apabila dirancang dengan strategi khusus sesuai dengan visi dan misi organisasi dengan memperhatikan kualitas metode pelatihan, kualitas materi pelatihan, kualitas instruktur pelatihan dan kualitas peserta pelatihan tentu semua ini akan menghasilkan hal yang positif yaitu berupa peningkatan prestasi masing-masing pegawai.

Pada penelitian sebelumnya juga ditegaskan oleh Savitri (2015), ia menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana Di Samarinda. Keselaran hasil penelitian ini menjadi penguat hipotesis kedua peneliti yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji f menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan pelatihan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Penjelasan yang peneliti berikan yaitu kecerdasan emosional yang ada dalam diri pegawai dan pelatihan yang diadakan organisasi ternyata mampu meningkatkan secara signifikan prestasi kerja pegawai. Kecerdasan emosional yang baik dapat ditandai dengan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan, kesadaran diri, kesadaran sosial, pengendalian diri dan pengendalian hubungan sosial akan menjadikan pegawai menjadi mudah dalam melakukan suatu hal dalam pekerjaan, dan pelatihan yang berhasil dapat ditandai dengan bekerja penuh kehati-hatian, memperhatikan kualitas metode pelatihan, kualitas materi pelatihan, kualitas instruktur pelatihan dan kualitas peserta pelatihan. Semua itu dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang sehingga dapat memunculkan prestasi seseorang dalam bekerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kualitas kerja, ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan, kuantitas, tingkat kehandandalan dan sikap kerja yang baik. Prestasi kerja pada hakikatnya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan implementasi pegawai yang berasal dari proses pelatihan berlangsung.

VI. Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis (uji T_1) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap

prestasi kerja. Hal ini disebabkan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sehingga berdampak pada meningkatnya prestasi kerja pegawai.

2. Hasil uji hipotesis (uji T_2) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja. Hal ini disebabkan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah melakukan pelatihan yang berkualitas dan berkuantitas karena terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Hal ini disebabkan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah melakukan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan mengadakan pelatihan yang berkualitas dan berkuantitas karena terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Dartha, I Ketut. 2010. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Vol.6, h. 140-160.
- Heriyanto dan Hidayat, Siti Noor. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- Jurnal Maksipreneur*, Vol. VI, h. 67- 76.
- Hidayat & Nurasyiah. 2017. Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol.6, h. 71-82.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2017.
- Latifah dan Nurmalasari. 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, Vol.20, h.31-39.
- Ningrum, Widhayu. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PertoChina *East Java*). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6, h. 1-7.
- Paisal & Anggraini, Susi. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, Vol.IV, h. 100-113.
- Satrianegara, M. Fais., Aeni, Syahratul dan Rizal, Nurul Istiqamah. 2017. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015. *Al-Sihah*, Vol. IX, h. 55-62.
- Tarmizi, Rosmiaty. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung (Study Kasus di Kantor BPK Wilayah Lampung). *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol. 3, h. 39-54.
- Wahdiniawati, Siti Annisa., Ma`arif, M. Syamsul dan Dirjosuparto, Sukiswo. 2014. Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Jakarta Selatan. *Widyariset*, Vol. 17, h. 93-104.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607.
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2016 nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah

JURNAL SIMPLEX

Vol. 2 No. 3 Desember 2019

(ISSN xxxxxx)

Kabupaten Lampung Tengah

Nomor 6)