



Diversity UIKA Bogor  
E-ISSN: 2776-9798

*Diversity*  
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

## **Pengaruh Program Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi pada RSUD Cilacap)**

**Eko Supriati<sup>1</sup>, Apri Budianto<sup>2</sup>, Ferey Herman<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Galuh

*Corresponding Author: supriatieko18@gmail.com*

**DOI : 10.32832/djip-uika.v3i3.14404**

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini melakukan sebuah riset penelitian dalam menilai pengaruh pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi terhadap kualitas pelayanan. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap kinerja di RSUD Cilacap. 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. 3) Bagaimana program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja RSUD Cilacap. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode penyebaran kusioner atau angket. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi lapangan. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kusioner. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa: 1) Hasil dari penelitian program pelatihan dan kompetensi pada di RSUD Cilacap berpengaruh positif terhadap kinerja dan berpengaruh signifikan, artinya apabila program pelatihan dan kompetensi yang sangat tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Jadi program pelatihan dan kompetensi adalah factor utama dalam meningkatkan kinerja petugas pada RSUD Cilacap akan meningkat pula.*

**Kata kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

### ***The Influence Of Training And Competence Programs On Performance (Study at Cilacap Hospital)***

### **ABSTRACT**

*This study conducted a research study to assess the effect of competency-based human resource development on service quality. The formulation of the problems raised in this study are as follows: 1) How does the training program affect performance in Cilacap Hospital. 2) How does competence affect employee performance. 3) How does the training and competence program affect the performance of the Cilacap Hospital. The research method used is descriptive quantitative method with questionnaires or questionnaires. Data collection techniques in this study were literature studies and field studies. While the technical data analysis used by the author in this study is by distributing questionnaires. From the results of the study it was found that: 1) The results of the research on training and competency programs at Cilacap Hospital have a positive effect on performance and a significant effect, meaning that if the training program and competence are very high, it will affect performance.*

**Keyword:** Training, Competence and Performance

## PENDAHULUAN

Rumah sakit ini menyediakan layanan kesehatan setiap harinya. Perawat, yang dalam hal kuantitas menempati tempat teratas, terutama stasiun perawatan, adalah salah satu sumber daya yang diperlukan rumah sakit untuk perawatan pasien. Sistem shift kerja tidak terkait dengan posisi perawat. Shift kerja menjadi suatu keharusan yang harus dilakukan di rumah sakit tersebut karena pelayanan terhadap pasien harus tetap berjalan selama 24 jam. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai tentu saja memerlukan suatu pelatihan khusus bagi para pegawai yang mana karena dengan pelatihan akan menjadikan suatu hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai perlu melakukan pelatihan yang berkelanjutan demi memberikan pelayanan yang maksimal untuk pasien.

Pelatihan yang diberikan RSUD Cilacap dilakukan secara berkala hanya kepada staf inti atau manajemen inti per divisi, sedangkan untuk pegawai lain seperti *service officer*, dan lain-lain hanya diadakan jarang dilakukan pelatihan yang ada hanya 6 bulan sekali dan hanya untuk sebagian pegawai saja. Dengan demikian peserta pelatihan pada RSUD Cilacap masih kurang dilakukan. Maka dari itu perlu untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang ada di RSUD Cilacap. Hal ini dikarenakan pegawai RSUD Cilacap sebagian belum memiliki sumber daya manusia (pegawai) yang dapat melakukan *training* kepada pegawai yang lain. Dengan adanya pelatihan dalam suatu organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja pegawai, karena pelatihan menjadi salah satu kunci dalam suatu organisasi yang juga dikarenakan para pegawai atau karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2006: 276) yang mengatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja, yaitu sebagai berikut: “Kinerja pegawai salah satu hal yang perlu diperhatikan guna menunjang hasil yang maksimal sehingga dapat bersaing. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi, dimana pelatihan dan pengembangan kerja pegawai dapat memicu peningkatan kinerja sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dan dapat memberi nilai tambah untuk suatu organisasi, dengan demikian kinerja dapat dicapai secara maksimal dan pendapatan dapat meningkat.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa kompetensi pada RSUD Cilacap sudah cukup baik tetapi perlu ditingkatkan kembali, kemudian komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan belum terjalin secara harmonis dan baik. Hal ini terlihat ketidakpahaman sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai arahan pimpinan.

Adanya pelatihan dan kompetensi yang baik diharapkan dapat memacu kinerja yang tinggi begitupun sebaliknya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya:

1. Lingkungan kerja

2. Proses seleksi
3. Kompensasi
4. Pendidikan dan latihan
5. Sarana produksi

Untuk menghasilkan output (resultat) dengan input (input) baik dalam kualitas dan kuantitas sambil melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, kinerja adalah kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan. Pentingnya karyawan adalah salah satu batu penjuror untuk organisasi secara keseluruhan. Baik kompetensi dan pelatihan memiliki dampak pada kinerja ini.

Hasil dari pekerjaan seseorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan tugas-tugas yang ditugaskan adalah apa yang dikenal sebagai kinerja karyawan. alasan-alasan berikut untuk melakukan pelatihan dan kinerja kompetensi (1) memerlukan penilaian yang tidak adil dari kinerja sebelumnya karyawan yang digunakan untuk membimbing keputusan masa depan di sektor sumber daya manusia. (2). Alat yang membantu karyawan meningkatkan kinerja, merencanakan pekerjaan, memajukan karir mereka, dan meningkatkan kaliber interaksi antara manajer dan staf diperlukan oleh RSUD Cilacap. 3) Memiliki kemampuan untuk memvisualisasikan penampilan para perwira. Memahami format skala dan instrumen terkait adalah langkah keempat. (5). Mendorong untuk melakukan tugas rating secara sadar. Nilai kinerja staf dilihat dari berbagai sudut pandang pelatihan organisasi, termasuk: (1) Memungkinkan manajemen untuk menangani staf dengan cara yang obyektif dan logis. (2) Para pihak yang terlibat telah memberikan umpan balik tentang bagaimana meningkatkan dan meningkatkan kinerja pekerja. (3) Membantu dalam proses pengambilan keputusan mengenai pembayaran upah, bonus lainnya, atau bentuk kompensasi lainnya untuk menyelesaikan tugas karyawan. Membantu dengan promosi berbasis kinerja pekerjaan, pilihan penempatan, transfer, dan pengurangan posisi. (5) Menyarankan pelatihan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (6). Perencanaan dan kinerja petugas di RSUD Cilacap dipandu oleh umpan balik. Hasil penelitian terdahulu yaitu Widiyanto (2016:223) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja. Sedangkan, dari hasil penelitian Purnamasari, Aspiranti dan Koesdiningsih (2016:103) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Program Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja RSUD Cilacap”. Adapun rumusan masalah dalam artikel ini ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap kinerja RSUD Cilacap? 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja RSUD Cilacap? 3) Bagaimana pengaruh program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja RSUD Cilacap. Sedangkan pelatihan menurut Monday (2016:210) adalah

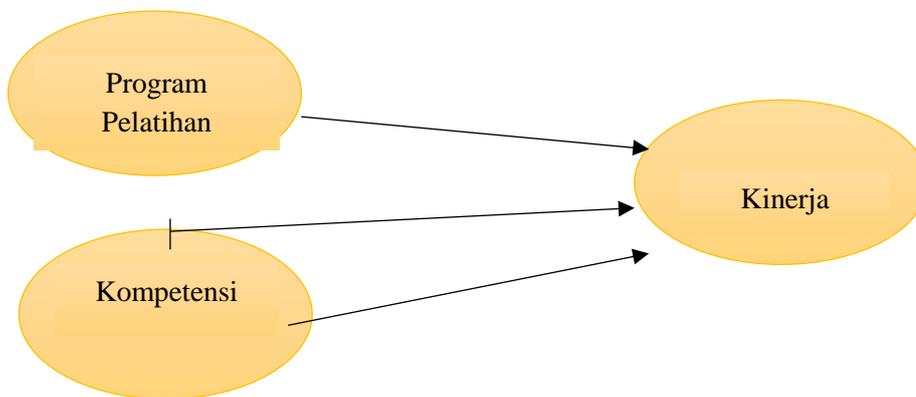
sebagai berikut: “Pelatihan merupakan aktifitas yang dibuat serta dirancang dalam pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk pekerjaan saat ini”. Menurut Sunyoto (2012: 137) menjelaskan bahwa: “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pelatihan adalah proses dasar dalam penentuan kemampuan pegawai kedepannya baik pegawai yang baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Dessler (2013:270) menjelaskan bahwa: “Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukannya”. Dimensi dari pelatihan menurut Rivai (2004:230) yaitu sebagai berikut: “(1) Materi pelatihan, (2) Metode pelatihan, (3) Pelatih (instruktur), (4) Peserta pelatihan, dan (5) Sarana pelatihan. Dengan niat untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi, pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan kompetensi karyawan dan juga meningkatkan kepercayaan terhadap layanan. Akumulasi pengetahuan oleh karyawan terkait dengan pelatihan. Salah satu hal yang paling penting adalah pelatihan karena membangun kepercayaan dalam sebuah organisasi. Karyawan harus mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh organisasi karena manajemen yang efektif akan memberikan semua karyawan kesabaran. Pelatihan harus diselenggarakan sering dan juga harus dipraktekkan sebanyak mungkin dalam sebuah organisasi. Manajemen dalam sebuah organisasi akan memutuskan jenis pelatihan apa yang diperlukan. Tujuan dari menentukan kebutuhan pelatihan adalah untuk memperoleh data yang relevan mengenai kebutuhan atau tidaknya implementasi dalam sebuah organisasi. Dalam organisasi, pelatihan harus dipertimbangkan. Pelatihan pegawai secara teratur diperlukan karena akan meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2013:2) menyatakan bahwa: “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian pada masa sekarang dengan menggunakan pengaruh antara berbagai variabel. Menurut Sugiyono (2013:12) menjelaskan bahwa: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme

digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2008:11) menjelaskan bahwa: Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, terst, wawancara terstruktur dan sebagainya. Adapun alasan peneliti memilih metode survey karena menggunakan kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang sama pada semua responden. Bersumber pada kajian pustaka tersebut, hingga model dalam postingan ini merupakan sebagai

berikut:



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh program pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) pada RSUD Cilacap dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error Beta			
(Constant)	5.929	2.166	2.737	.008	
Pelatihan	.365	.098	.406	3.720	.000
kompetensi	.514	.110	.507	4.654	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel Coefficients, diketahui bahwa korelasi antar variabel pelatihan dengan kinerja sebesar 0.406, artinya bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang sedang. Besarnya pengaruh antar variabel pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar  $0.406 \times 100\% = 40,60\%$  artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 40,60% dan sisanya oleh variabel lain. Nilai  $t_{hitung}$  untuk pengaruh pelatihan terhadap Kinerja adalah sebesar 3.720 dengan nilai sig. sebesar 0,008. Untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan melihat tabel distribusi t, dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 89 - 2 = 87 = 1,997$ . Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,720 > 1,997$ ) dan nilai sig.  $< \alpha$  ( $0,008 < 0,05$ ), maka  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a =$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Dengan demikian, apabila pelatihan yang dilaksanakan semakin meningkat maka kinerja akan mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya apabila pelatihan yang dilaksanakan semakin buruk maka kinerja akan mengalami penurunan

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pada RSUD Cilacap**

Berdasarkan tabel Coefficients, diketahui bahwa korelasi antar variabel kompetensi dengan kinerja sebesar 0.507, artinya bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang sedang. Besarnya pengaruh antar variabel kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar  $0.507 \times 100\% = 50,70\%$  artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 50,70% dan sisanya oleh variabel lain. Nilai  $t_{hitung}$  untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 4,654 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan melihat tabel distribusi t, dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 89 - 2 = 87 = 1,997$ . Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,654 > 1,997$ ) dan nilai sig.  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a =$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Dengan demikian, apabila kompetensi semakin meningkat maka kinerja akan mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya apabila kompetensi semakin tidak baik maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui estimasi bagi intersep pelatihan dan kompetensi yaitu 5,929, 0,365, dan 0,514. Sehingga dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 5,929 + 0,365X_1 + 0,514X_2$ . Interpretasi dari model regresi berganda tersebut adalah : (1) jika tidak ada pelatihan dan kinerja bernilai 0 maka kinerja akan bernilai 5,929, (2) jika pelatihan berubah (bertambah atau berkurang) 1 satuan maka kinerja akan berubah sebesar 0,365 satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, dan (3) jika kompetensi berubah 1 satuan maka kinerja akan berubah sebesar 0,514 satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap

#### **Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja pada RSUD Cilacap**

Untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompetensi diuji berdasarkan paada hasil uji secara simultan dengan menggunakan model sumamary seperti Nampak dalam table berikut ini.

**Tabel**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.757	1.172

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

*Sumber: Hasil Output SPSS*

Berdasarkan tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai korelasi antara pelatihan dan kinerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,874. Apabila dibandingkan dengan tabel 3.4, nilai korelasi sebesar 0,874 berada pada interval koefisien antara  $> 0,75 - 0,99$  yang artinya memiliki korelasi sangat kuat. Selain itu, diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya (*R Square*) yaitu sebesar  $0,764 \times 100\% = 76,4\%$ . Apabila nilai koefisien determinasi sebesar 76,4% berada pada interval antara 50% - 80% yang artinya memiliki pengaruh tinggi atau kuat. Artinya, kinerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap kinerja sebesar 76,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk pengujian signifikansi anatar variabel digunakan table ANOVA seperti dalam table berikut ini.

**Tabel**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.759	2	142.379	103.598	.000 <sup>b</sup>
	Residual	87.958	64	1.374		
	Total	372.716	66			

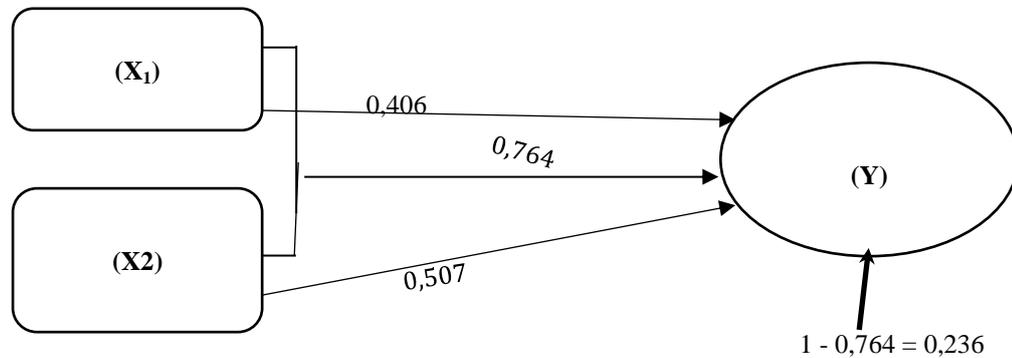
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

*Sumber: Lampiran 3 Hasil Output SPSS*

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk pengaruh pelatihan dan komeptensi terhadap kinerja adalah sebesar 103,598 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  dilakukan dengan melihat tabel distribusi F, dengan  $\alpha = 0,05 = 3,140$ . Dengan demikian diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $103,598 > 3,140$ ) dan nilai sig.  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a =$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Dengan demikian, apabila pelatihan yang dilaksanakan semakin tinggi dan kompetensi semakin tinggi maka kinerja akan mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya apabila pelatihan yang dilaksanakan semakin buruk dan kompetensi

semakin tidak baik maka kinerja akan mengalami penurunan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat penulis sajikan gambar hasil analisa pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Pelatihan ialah bagian dari investasi sumber energi manusia buat tingkatan keahlian serta keahlian kerja karna dengan demikian bisa meningkatkan kinerja pegawai. Bersumber pada hasil analisis informasi yang dicoba, dikenal kalau pelatihan mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja. Maksudnya apabila pelatihan yang dilaksanakan terus menjadi baik hingga kinerja hendak hadapi kenaikan, demikian juga kebalikannya apabila pelatihan yang dilaksanakan terus menjadi kurang baik hingga kinerja hendak hadapi penyusutan. Hasil riset menampilkan kalau pelatihan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja. Perihal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2006: 276) berkata kalau: “Pelatihan bertujuan buat membekali, tingkatan, serta meningkatkan kompetensi kerja guna tingkatan keahlian, kinerja serta kesejahteraan”. Ulasan Menimpa Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada RSUD Cilacap Area kerja ialah salah satu aspek dari guna Manajemen Sumber Energi Manusia, tepatnya guna perencanaan. Guna perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada area organisasi. Dengan demikian komepetnsi dalam sesuatu organisasi hendak mempengaruhi kepada seluruh aktivitas organisasi. Bersumber pada hasil analisis informasi yang dicoba, dikenal kalau kompetensi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja. Maksudnya apabila kompetensi terus menjadi baik hingga kinerja hendak hadapi kenaikan, demikian juga kebalikannya apabila kompetensi terus menjadi tidak baik hingga kinerja hendak hadapi penyusutan. Hasil riset menampilkan kalau kompetensi mempengaruhi signifikan terhadap kinerja. Perihal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010: 32) melaporkan kalau kompetensi bisa pengaruhi kinerja, ialah selaku berikut: “Aspek kompetensi sepatutnya sangat dicermati sebab perihal itu bisa pengaruhi kinerja yang baik. Ulasan Menimpa Pengaruh Program Pelatihan serta Kompetensi terhadap Kinerja pada RSUD Cilacap Kinerja ialah didalamnya efisiensi, daya guna serta perihal ini berkaitan

dengan kerja orang ataupun kelompok dimana terdapat sesuatu dorongan buat berupaya meningkatkan diri serta tingkatan keahlian kerja. Bersumber pada hasil analisis informasi yang dicoba, dikenal kalau pelatihan serta kompetensi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut melaporkan pelatihan serta kinerja bisa tingkatan kinerja pada RSUD Cialcap. Maksudnya, apabila pelatihan yang dilaksanakan terus menjadi baik serta kompetensi kerja terus menjadi baik hingga kinerja hendak hadapi kenaikan, demikian juga kebalikannya apabila pelatihan yang dilaksanakan terus menjadi kurang baik serta kompetensi terus menjadi tidak baik hingga kinerja hendak hadapi penyusutan. Hasil riset menampilkan kalau pelatihan kerja serta kompetensi mempengaruhi signifikan terhadap kinerja.

## **SIMPULAN**

Bersumber pada ulasan hasil riset, didapatkan sebagian simpulan, antara lain selaku berikut: 1) Bersumber pada hasil riset, dikenal kalau pelatihan mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja RSUD Cilacap. Maksudnya apabila pelatihan yang dilaksanakan terus menjadi besar hingga kinerja hendak hadapi kenaikan yang tinggi pula, demikian juga kebalikannya apabila pelatihan yang dilaksanakan terus menjadi kurang baik hingga kinerja hendak hadapi penyusutan. 2) Bersumber pada hasil riset, dikenal kalau kompetensi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja RSUD Cilacap. Maksudnya apabila kompetensi terus menjadi besar hingga kinerja hendak hadapi kenaikan yang besar pula, demikian juga kebalikannya apabila kompetensi terus menjadi tidak baik hingga kinerja hendak hadapi penyusutan. 3) Bersumber pada hasil riset, dikenal kalau pelatihan serta kompetensi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja pada RSUD Cilacap. Maksudnya apabila pelatihan yang dilaksanakan terus menjadi besar serta kompetensi terus menjadi besar hingga kinerja hendak hadapi kenaikan, demikian juga kebalikannya apabila pelatihan yang dilaksanakan terus menjadi kurang baik serta kompetensi terus menjadi kurang baik hingga kinerja hendak hadapi penyusutan. Dari simpulan di atas bisa diformulasikan sebagian anjuran, antara lain selaku berikut: 1) RSUD Cilacap hendaknya membagikan motivasi kepada seluruh pegawai supaya ingin menjajaki pelatihan dengan baik dan tingkatan penanda yang masih lemah dalam variabel Pelatihan. 2) RSUD Cilacap hendaknya tingkatan kompetensi supaya terbentuk kinerja yang lebih baik, dan tingkatan indikator- indikator yang masih rendah dari variabel kompetensi. 3) RSUD Cilacap hendaknya membagikan arahan serta tutorial supaya pegawai bisa menggapai kinerja yang optimal ialah dengan membagikan pelatihan serta kompetensi bonus kepada seluruh pegawai. 4) Buat periset lebih lanjut dianjurkan buat menaikkan variabel baik variabel Independen ataupun Variabel Dependen.

## REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Bilson, Simamora. 200. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Utama
- Cahyono, Achmad B., 2004. *Keselamatan Kerja Bahan Kimia di Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi ke-13. London: Pearson.
- Djarmiko, Budi. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan ke II Bandung: STEMBI Bandung.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen. Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Adimata.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Muhamad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPF. Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen. P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Schermerharn, John R. (2003), *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Slamet dan Suwanto, 2007. *Pengaruh Penerapan Kecakapan Hidup Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung.
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi, 2003, *Kinerja Karyawan*, Ghalia Jakarta.
- Basu Swastha.2002. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Schuler, Randall dan Susan E. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data. Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jogjakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Taja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedhai Publishing.
- Winardi, J. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.