

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Reina Yunidasari, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

reinayunidasari85@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com, roosallyn.allya@gmail.com

Abstract—This study aims to determine the performance of employees at the UPT Puskesmas Ibrahim Adjie in Bandung. In addition, there is still a lack of equal training and competency that employees get to meet their job needs, so the community health centre must pay more attention and maximize the performance of their employees. According to research by Nanan Nurzaman (2017) that training and competency have a positive and significant effect on employees performance. This study aims to determine the effect of training and competency on employees performance at the Ibrahim Adjie Kota UPT Puskesmas. This research is categorized as descriptive and verification research. There is population of 50 employees, using saturated sampling technique. The results of this study concluded that: Training has a positive and significant effect on employees performance by 28.7%. Competency has a positive and significant effect on employees performance by 80.6%. Training and competency have a positive and significant effect on employees performance by 85%. training and competency simultaneously influence employees performance. The conclusion of this study is that there is an effect of training and competency on employees performance.

Keywords—Training, Competency, Work Experience

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan di UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Kota Bandung. Selain itu, masih terdapat kurang meratanya pelatihan dan kompetensi yang didapatkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya, sehingga puskesmas harus lebih memperhatikan dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Menurut penelitian Nanan Nurzaman (2017) bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Kota. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi karyawan sebanyak 50 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 28,7%. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 80,6%. Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 85%. pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci—Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

I. PENDAHULUAN

UPT Puskesmas Ibrahim Adjie ini berdiri pada tahun 1986. UPT Puskesmas Ibrahim Adjie ini berdiri dengan bertujuan untuk melayani masyarakat yang khususnya melayani masyarakat menengah ke bawah dan membina masyarakat Kota Bandung dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat. Harapan masa depan yang ingin dicapai oleh Puskesmas Ibrahim Adjie ini bersama masyarakat melalui pembangunan kesehatan adalah wilayah yang diduduki oleh penduduknya hidup dalam lingkungan yang sehat dan berperilaku hidup bersih serta memiliki kemampuan menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata juga mencapai derajat kesehatan setinggi-tingginya.

Upaya untuk mengembangkan sumber daya yang ada tidaklah mudah, masih terdapat beberapa faktor penghambat seperti, belum sesuai dalam prosedur penilaian. Terdapatnya juga adanya penyebab kurang maksimalnya karyawan disebabkan oleh kurang meratanya pelatihan yang didapatkan karyawan karena pihak UPT Puskesmas Ibrahim adjie harus menunggu pengajuan pelatihan terlebih dahulu pada dinas penyelenggara, sehingga karyawan yang seharusnya diberikan pelatihan untuk menunjang pekerjaannya menjadi terhambat atau tertunda. Hal ini menyebabkan belum semua karyawan mendapatkan pengembangan keterampilan dan pengalaman baru melalui pelatihan tersebut karena karyawan harus bergiliran untuk mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Kemudian hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan masih terdapat masalah dari kompetensi, terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja masih ada yang kurang memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada pekerjaannya dan masih terdapat tingkat pendidikan yang masih belum sesuai. Sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu akan selesai dengan membutuhkan waktu yang lebih banyak. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh hubungan antara Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hasil pelatihan

- di UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi karyawan dalam bekerja pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung.
 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan di UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung.
 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung.
 5. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung.
 6. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung.

II. LANDASAN TEORI

Pelatihan. Menurut Rachmawati (2016) menyebutkan bahwa “pelatihan kerja adalah proses yang suatu bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam kurun waktu singkat yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta didalam bidang pekerjaan tertentu, yang berguna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi”. Nofinawati, Tanjung, Siregar (2017) menyebutkan bahwa “pelatihan adalah bagian dari pendidikan, pelatihan yang memiliki sifat spesifik, praktis dan segera”. Dari definisi para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat dari pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan kemandirian individu.
2. Meningkatkan motivasi individu.
3. Meningkatkan laba suatu perusahaan.

Dari kutipan di atas dapat dikatakan bahwa Pelatihan merupakan suatu proses yang kegunaannya dapat mengakibatkan peningkatan dari kinerja karyawan agar lebih efektif, efisien dan menghasilkan output yang lebih untuk perusahaan maupun individu masing-masing tersebut sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang diinginkan oleh perusahaan maupun organisasi. Serta dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan investasi jangka panjang perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, serta mengedepankan tujuan visi dan misi dari perusahaan agar dapat mudah di capai oleh organisasi dan meningkatkan keunggulan kompetitif dalam bersaing secara nasional maupun *international*.

Kompetensi. Menurut Ataunur & Ariyanto (2015) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Sutrisno (2015:203) menggambarkan bahwa kompetensi dalam organisasi publik diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat,

perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta adanya ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi itu sangat penting dalam kinerja karena tanpa kompetensi pekerja tidak akan bisa diselesaikan secara baik. Terutama dalam pelayanan publik yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat.

Dari definisi para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat dari kompetensi, yaitu:

1. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan.
2. Mempermudah karyawan dalam mengerti pekerjaannya.
3. Peningkatan pemahaman mengenai kemampuan
4. Solusi menghadapi dalam situasi ketidakpastian.
5. Untuk meningkatkan keterampilan masing-masing karyawan.
6. Untuk memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya manusia yang ada.

Dari kutipan di atas dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan juga keterampilan, yang dimiliki oleh masing-masing individu dengan manfaat untuk melawan ketidak pastian yang terjadi dalam dunia pekerjaan serta bersaing dalam dunia kerja yang semakin meningkat setiap tahunnya serta mendukung visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan menghasilkan individu-individu yang berkompeten dalam bidangnya maupun dalam menghadapi masalah.

Dalam kondisi objektif variabel pada wawancara dan observasi kepada Kepala Tata Usaha UPT Puskesmas Ibrahim Adjie yang dilakukan peneliti. Masih didapatkan beberapa masalah yaitu Puskesmas Ibrahim Adjie melakukan pengukuran kinerja hanya dalam satu tahun sekali dan belum memiliki rekap penilaian kinerja yang berbentuk diagram hanya dengan secara tertulis, jadi itu belum sesuai dalam prosedur penilaian. Terdapatnya juga adanya penyebab kurang maksimalnya karyawan disebabkan oleh kurang meratanya pelatihan yang didapatkan karyawan karena pihak UPT Puskesmas Ibrahim adjie harus menunggu pengajuan pelatihan terlebih dahulu pada dinas penyelenggara, sehingga karyawan yang seharusnya diberikan pelatihan untuk menunjang pekerjaannya menjadi terhambat atau tertunda. Hal ini menyebabkan belum semua karyawan mendapatkan pengembangan keterampilan dan pengalaman baru melalui pelatihan tersebut karena karyawan harus bergiliran untuk mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Kemudian hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan masih terdapat masalah dari kompetensi, terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja masih ada yang kurang memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada pekerjaannya dan masih terdapat tingkat pendidikan yang masih belum sesuai. Sehingga pekerjaan

yang harus diselesaikan tepat waktu akan selesai dengan membutuhkan waktu yang lebih banyak. Dengan jumlah karyawan yang didapati sebanyak 50 orang yang ditunjukkan pada

TABLE 1.

Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Kepala Puskesmas	1
Kepala Bag. TU	1
Bidan	16
Dokter Umum	2
Perawat	10
Perawat Gigi	1
Dokter Gigi	2
Farmasi	3
Nutrisions	3
Sanitarian	2
Perekam Medis	2
Laboratorium	1
Admin Umum	3
IT	1
Akuntan	1
Adminitrasi Keuangan	1
Total	50

Adapun masalah yang ditemukan yang ditemukan seperti kurang meratanya pelatihan serta komeptensi yang di berikam oleh UPT Puskesmas Ibrahim Adjie, serta pengukuran kinerja yang dinilai kurang maksimal karena dilakuakn satu tahun sekali.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan

penelitian kuantitatif. Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Karyawan di UPT Puskesmas Ibrahim Adjie.

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampel jenuh. Teknik non probability sampling dengan metode sampling jenuh menjadi teknik pengambilan sampel pada penelitian ini. Dengan demikian, penulis melakukan survey secara langsung pada seluruh karyawan UPT Puskesmas Ibrahim Adjie. Maka terpilih sebanyak 50 orang.

TABLE 2. HASIL REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIBEL PELATIHAN

Indikator	Rata-rata Skor	%	Keterangan
Kualitas Instruktur Pelatihan	168	59	Cukup
Kualitas Peserta Pelatihan	194	72	Tinggi
Kualitas Metode Pelatihan	166	58	Cukup
Materi	194	72	Tinggi
Tujuan Pelatihan	195.5	72.75	Tinggi
Rata-rata	183.5	66.75	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa Pelatihan menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar 183,5 dalam kategori baik dan berada di garis kontinum 66,75%.

Responden menilai pelatihan yang diberikan UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung telah memiliki tujuan dan materi yang baik serta mampu memotivasi dan memberikan

ilmu bagi peserta dengan kualitas instruktur dan metode pelatihan yang dinilai cukup tinggi.

TABEL 3. HASIL REKAPTULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPETENSI

Indikator	Rata-rata Skor	%	Keterangan
Pengetahuan	183.5	66.75	Tinggi
Keterampilan	168.75	59.38	Cukup
Rata-rata	176.125	63.0625	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa Kompetensi menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar 176,125 dalam kategori baik dan berada di garis kontinum 63,0625%.

Responden menilai kompetensi karyawan UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung dinilai baik dimana karyawan memiliki pengetahuan yang baik dan keterampilan yang cukup dalam menunjang pekerjaannya.

Kompetensi pegawai terkait dengan kemampuan pegawai dalam menangani pasien yang meliputi beberapa hal yaitu :

1. Petugas yang selalu siap melayani pasien
2. Pelayanan yang dilakukan kepada pasien sesuai prosedur yang berlaku
3. Memberikan pelayanan secara professional
4. Dapat bekerja sesuai tugas dan fungsinya dan sesuai standar pelayanan yang ada.

TABEL 4. HASIL REKAPTULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN

Indikator	Rata-rata Skor	%	Keterangan
Kualitas	169.5	59.75	Cukup
Kuantitas	178.5	64.25	Tinggi
Pelaksanaan tugas	168	59	Cukup

Tanggung jawab	185	67.5	Tinggi
Rata-rata	175.25	62.625	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar 175,25 dalam kategori tinggi dan berada di garis kontinum 62,625%.

Responden menilai Kinerja karyawan dari UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung telah mampu memberikan kuantitas pekerjaan yang baik dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta memiliki kualitas dan pelaksanaan tugas yang cukup baik.

Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi adalah mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Pengukuran kinerja UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung dilaksanakan satu kali dalam satu tahun. UPT Puskesmas Ibrahim Adjie tidak memiliki rekap berbentuk diagram penilaian kinerja hanya secara tertulis. Sehingga untuk mengevaluasi karyawan UPT Puskesmas Ibrahim Adjie belum sesuai dengan prosedur penilaian.

TABEL 5.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.807	1.666		-2.886	.006
X1	.204	.054	.229	3.748	.000
X2	.902	.068	.811	13.297	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -4,807 + 0,204X1 + 0,902X2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

b0 = -4,807 artinya jika variabel pelatihan dan kompetensi bernilai nol (0), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai -4,807 satuan.

b1 = 0,204 artinya variabel pelatihan (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,204 satuan

b2 = 0,902 artinya jika variabel kompetensi (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya

konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,902 satuan

Uji Hpotesis Simultan (Uji-F)

TABEL 6.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si
1 Regression	804.091	2	402.046	133.478	
Residual	141.567	47	3.012		
Total	945.658	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel 4. diperoleh besarnya F_{hitung} adalah 133,478 sedangkan nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan df: $n-k-1 = 50-2-1 = 47$, sehingga diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 3,20.

Dengan demikian $F_{hitung} 133,478 > F_{tabel} 3,20$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama dapat mempengaruhi signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y).

Upaya peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan seberapa efektif pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Adanya pelatihan yang baik akan mengakibatkan kenaikan yang signifikan terhadap kompetensi karyawan, begitupun sebaliknya apabila perusahaan kurang memberikan pelatihan pada karyawan, maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kompetensi karyawan. Tingkat kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga terdapat keterkaitan yang signifikan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

TABEL 7.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.844	1.73553

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,850. Artinya Pelatihan dan Kompetensi memberikan kontribusi sebesar 85,0% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15,0% oleh faktor lain yang tidak diamati seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, promosi jabatan, kepuasan kerja dan lain-lain

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat pelatihan yang diberikan UPT Puskesmas Ibrahim Adjie pada karyawannya merupakan variabel yang termasuk dalam kategori yang baik, hal ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh dalam melatih keahlian yang dimiliki karyawannya. UPT Puskesmas Ibrahim Adjie sudah memberikan pelatihan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan, dimana hasilnya memiliki arti bahwa pelatihan yang diberikan oleh UPT Puskesmas Ibrahim Adjie sudah cukup.
2. Dari keseluruhan indikator yang mendapatkan respon positif yaitu dalam dimensi pengetahuan yang mendapatkan respon paling besar, yang menunjukkan bahwa karyawan UPT Puskesmas Ibrahim Adjie memiliki kompetensi baik yang dapat digunakan juga dalam kinerjanya. Karena karyawan yang berkompentensi dapat menunjang kinerjanya lebih baik dengan melakukan pekerjaan secara produktif.
3. Kinerja karyawan di UPT Puskesmas Ibrahim Adjie sudah baik. Para karyawan sudah cukup baik memberikan hasil kerjanya dengan memiliki kesadaran diri sendiri atas tugas yang telah diberikan oleh UPT Puskesmas Ibrahim Adjie, kualitas kerja yang dihasilkan pada puskesmas pun sudah cukup dengan ketelitian dalam pekerjaannya sehingga tidak menyebabkan kesalahan.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh variabel pelatihan yang berada dalam kategori baik seperti pada kualitas peserta pelatihan, materi yang diberikan dan tujuan dari pelatihan maka mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh variabel kompetensi yang berada dalam kategori baik yang sudah diterapkan

karyawan pada pekerjaannya dengan memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan dengan waktu yang cepat sesuai target puskesmas, juga penyelesaian masalah dengan tepat. Maka mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

6. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, variabel Pelatihan (X1) dan variabel Kompetensi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh dari variabel Pelatihan (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. SARAN

1. Hasil dari penelitian sudah menunjukkan rata-rata dari setiap indikator sudah cukup baik, meskipun begitu UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung diharapkan untuk tetap memaksimalkan kinerja karyawannya. Puskesmas harus tetap memantau kinerja dari masing-masing karyawan, sehingga puskesmas mengetahui seberapa besar ketepatan kerja karyawan.
2. Dari pelatihan pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung ini sudah baik, tetapi masih terdapat kategori cukup pada kualitas instruktur pelatihan, ini menjadi sesuatu yang harus diperbaiki oleh puskesmas dalam program pelatihan. Dengan memberikan pelatihan kepada para karyawan diharapkan tenaga ahli pelatihannya yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program-program yang diterapkan dapat berjalan atau dilakukan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh puskesmas. Terdapat adanya juga kategori cukup dalam pelatihan yaitu kualitas metode pelatihan yang berarti puskesmas harus meningkatkan metode yang lebih tepat.
3. Pengembangan kompetensi terhadap karyawan harus lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan pekerjaan para karyawan. Karyawan dapat diarahkan bagaimana caranya agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik, misalnya peningkatan dalam hal pendidikan karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lebih mempelajari hal-hal terkait pekerjaan yang dilaksanakannya. Kompetensi yang baik juga berguna dalam pencapaian tujuan, karena karyawan yang kompeten akan memiliki kinerja jauh lebih baik agar dapat menunjang pekerjaan secara produktif.
4. Pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Ibrahim Adjie Bandung ini, karyawan lebih perlu meningkatkan lagi terhadap kelengkapan variabel tersebut. Sehingga memaksimalkan hasil output kinerja yang baik.
5. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap. Sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ataunur, I., & Ariyanto, E (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- [2] Nofinawati, Tanjung, A. I., & Siregar, I (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. *Al-Masharif* Vol.5, No.1, 108-125.
- [3] Rachmawati, F (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *AGORA* Vol.4, No.2, 259-264.
- [4] Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Cetakan ke tujuh, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.