

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat tergantung pada kemampuan dalam mendayagunakan sumber daya manusia yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat mendorong para pegawai bekerja lebih baik dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, hal ini disebabkan karena pegawai akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi dan tujuan dari organisasi akan tercapai.

RSUD H. Hanafie Muara Bungo merupakan sebuah lembaga yang sangat penting bagi pemerintah dalam mengelola sektor kesehatan masyarakat, dengan memfokuskan bidang kesehatan dan pelayanan mutu kesehatan di kabupaten Muara Bungo. RSUD H. Hanafie Muara Bungo merupakan salah satu rumah sakit umum di wilayah Kabupaten Bungo yang berkedudukan di Alamat : JL. Teuku Umar No.88 Pasir Putih, Kec. Rimbo Tengah. Rumah Sakit Umum Daerah bertugas pokok sebagai unsur terjamin nya kesehatan para masyarakat. Kinerja yang optimal dan produktif akan berdampak terhadap keberhasilan instansi pemerintahan ini, meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang baik, dan secara menyeluruh meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kinerja juga berperan sebagai indikator utama untuk menilai keberhasilan, serta menjadi landasan evaluasi penting untuk periode berikutnya bagi RSUD H. Hanafie Muara Bungo.

Organisasi ataupun instansi tidak akan ragu untuk mengeluarkan sejumlah uang untuk keperluan pendidikan dan pelatihan yang meningkatkan kompetensi dan memberikan dampak terhadap kinerja. Hal ini dianggap sebagai investasi untuk dalam sumber daya manusia untuk selalu berkembang dalam bekerja. Melalui proses pendidikan dan pelatihan tersebut, kompetensi karyawan dapat ditingkatkan demi tercapainya standarisasi kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai target yang telah ditargetkan.

Datau, (2022) Mengemukakan kinerja pada dasarnya dikatakan sebagai kesuksesan individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah

hasil pencapaian kerja individu dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kasmir (2016) Mengemukakan kinerja merupakan ukuran keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini mencakup hasil kerja yang dicapai, kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, dan perilaku kerja yang dicapai. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi serta memberikan dampak positif pada karir individu. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk terus meningkatkan kinerjanya (Dwi Suseno & Dkk 2023).

Kinerja pegawai sebagai suatu prestasi kerja atau hasil seorang pegawai yang penilaiannya dari segi kuantitas yang berdasar dari standar kerja suatu perusahaan menurut Nugraha & Firman (2020). Mariatie & Hasanah (2021) Menyatakan kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu karyawan menjadi aset yang berharga dan penting bagi perusahaan. Baik buruknya kinerja dapat dilihat dari ketepatan (efektif tidaknya karyawan dalam bekerja), kuantitas kerja (keakuratan karyawan dalam bekerja sesuai target), tanggung jawab (kesadaran melaksanakan pekerjaan).

Pada fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dari seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan dan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dari seberapa kompeten pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja nya dan akan berdampak pada pelayanan dari instansi, pegawai yang berkompeten dilihat dari seberapa sering pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan agar kinerja para pegawai meningkat secara baik dan memberikan pelayanan prima.

RSUD H. Hanafie Muara Bungo selalu melakukan penilaian kinerja sebagai bentuk evaluasi para pegawai dalam satu periode. Setiap individu pegawai maupun kelompok memiliki pekerjaan dan kewajiban yang harus diselesaikan, dalam menunjang pelaksanaan berbagai program yang telah direncanakan oleh instansi pemerintahan. Hasil dari capaian kinerja dari RSUD H. Hanafie Muara Bungo pada tahun 2023 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.1. Data Capaian Kinerja RSUD H. Hanafie Muara Bungo
Tahun 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Peningkatan Kinerja Pelayanan RSUD H. Hanafie Muara Bungo.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Kinerja Pelayanan RSUD H Hanafie Muara Bungo	85,00 %	87,48 %	102,00 %

Sumber : RSUD H. Hanafie Muara Bungo

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa pada tahun 2023 Rumah Sakit Umum Daerah H. Hanafie Muara Bungo mempunyai 1 (satu) sasaran dalam pengukuran pencapaian sasaran strategis, dan mempunyai indikator kinerja utama yaitu indeks kepuasan masyarakat (IKM) terhadap kinerja pelayanan RSUD H Hanafie Muara Bungo dengan target sebesar 85% dan terealisasi sebesar 87,48% serta capaian 102,00% atau sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa RSUD H. Hanafie Muara Bungo berhasil menjalankan program kegiatan Pemerintah Daerah Kabupaten Bungo dalam mencapai pelayanan kesehatan yang baik dan berkelanjutan. Keberhasilan ini merupakan bukti bahwa setiap pegawai yang ada di RSUD H. Hanafie mampu menyelesaikan tugasnya dengan konsisten, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat memuaskan

Dalam konteks ini, kemajuan dan keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kinerja individu dan tim pegawai yang bekerja keras, proaktif, setia, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan mencapai kinerja terbaik dan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Amalia & Fakhri (2016). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu pegawai.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan sebuah organisasi untuk konsisten dalam meningkatkan kinerja dari para pegawai nya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Menurut Antonius (2024) Pendidikan dan pelatihan, merupakan salah satu komponen pokok dari proses manajemen personil, adalah satu dari beberapa tugas dan komitmen yang tidak dilakukan secara metedis.

Dengan demikian, untuk efektivitas dan pendidikan harus dijamin, harus ada perencanaan yang serius dan sehat yang meningkatkan pembelajaran langsung dan tidak langsung untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kebanggaan dalam pekerjaan mereka. Juanna (2023) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pegawai terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat diartikan sebagai suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat.

Pemberian berbagai program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memenuhi tujuan instansi untuk mencapai target serta meningkatkan kinerja dari para pegawai. Pemberian pendidikan dan pelatihan Menurut Hasibuan, (2015) bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan technical skill, human skill, dan managerial skill yang baik, diharapkan akan mampu meningkatkan kemampuan konseptual, kualitas dan kuantitas produksi, efisiensi, pengembangan karir, modal, serta kepemimpinan, dan lain-lain. Elnaga & Imran (2018). Beberapa organisasi merencanakan dan melaksanakan program pelatihan bagi pegawainya tanpa mengidentifikasi maksud dan tujuan serta tanpa mengetahui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan apa yang akan dipelajari pegawai diakhir program pelatihan dan apakah mereka akan mampu mencapai target kinerja pada akhir program pelatihan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang program pelatihan dengan tujuan dan sasaran yang jelas dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan khusus baik individu maupun perusahaan.

Penting untuk mencocokkan pendidikan dan pelatihan karyawan dengan tugas dan bidang yang menjadi bagian dari tugas pekerjaan mereka sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan menghasilkan hasil yang diinginkan bagi perusahaan atau instansi tempat dia bekerja. Selain itu, pekerjaan akan lebih sederhana untuk diselesaikan dan akan berkontribusi pada keberhasilan dan pencapaian tujuan lembaga atau organisasi. Pelatihan bagi pegawai perusahaan mempunyai banyak dampak baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Dwinanda, (2022). Pemberian pendidikan dan pelatihan bagi seorang aparatur sangat perlu dalam rangka untuk mempengaruhi kinerja pada aparatur, tidak hanya sebatas pada aparatur pegawai semata, namun juga dalam tingkatan pimpinan. (Nugraha & Firman, 2020).

Pendidikan dan pelatihan yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Pendidikan dan pelatihan mengacu pada menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar kinerja yang di inginkan. Pendidikan dan pelatihan dapat diberikan melalui berbagai metode seperti pembinaan, pendampingan serta sesuai dengan jobdesk dan posisi pegawai. Dengan harapan diberikannya berbagai program pendidikan dan pelatihan agar bisa seimbang dengan standar kinerja yang di inginkan oleh instansi. Berbagai pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan organisasi diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Pendidikan dan Pelatihan pegawai RSUD H. Hanafie
Muara Bungo Tahun 2023**

Nama Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Pegawai
Mengikuti BIMTEK Kompetensi Dewas Menilai Kinerja BLUD dan Menyusun Laporan Hasil Pengawas Kepada Kepala Daerah di Jakarta	1
Mengikuti Pelatihan Pelaksana dan Penjamin Medik Elektronik Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu	2
Pelaksanaan Bimtek Penatausahaan dan Pelaporan SIPD	2
Peningkatan Mutu Pelayanan Pasien Melalui Optimalisasi SDM dan Transformasi Digital Di Unit Kerja Sesuai Prinsip PMKP Terintegrasi Dalam Asuhan Keperawatan	1
Mengikuti Bimtek Akuntansi dan Laporan Keuangan BLUD	2
Workshop Advance Standarisasi Proses Manajemen Pelayanan Pasien " Tema : Peran MPP Dalam Transformasi Sistem Kesehatan DI Indonesia Melalui Proses Manajemen Pelayanan Pasien Yang Terstandar	1
Mengikuti Temu Ilmiah Geriatri 2023	3
Pelatihan Manajemen BBLR dengan Metode Kanguru	2
Mengikuti Workshop & Symposium 2nd Yogya Essential Digestive Case Report (YEDC) 2023	2

Mengikuti Pendidikan Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Kompetensi PBJ Level- 1	3
--	---

Sumber: RSUD H. Hanafie Muara Bungo

Berdasarkan tabel 1.2, menunjukkan adanya peran dari instansi untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan⁴. Dengan ini para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi dari masing-masing pegawai. RSUD H. Hanafie Muara Bungo melakukan pendidikan dan pelatihan secara merata pada bagian kantor manajemen, mulai dari staff, kepala staff, maupun atasan. Hal ini dilakukan agar semua pegawai dapat bekerja sama dan memiliki keterampilan yang merata melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan setiap bulannya di tahun 2023.

Pendidikan berdampak pada peningkatan kinerja, didukung oleh gagasan bahwa pendidikan adalah kegiatan yang meningkatkan pengetahuan umum seseorang sekaligus meningkatkan penguasaan teoretis dan kemampuan pengambilan keputusan. Sedangkan kompetensi mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh etos kerja yang diperlukan oleh jabatan tersebut. Pegawai harus memiliki kemampuan atau motivasi yang diperlukan untuk terus menawarkan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Dwinanda et al, (2022).

Seperti yang dijelaskan diatas, salah satu faktor peningkatan konsistensi kinerja dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut akan berkaitan dengan peningkatan kompetensi atau kemampuan bekerja pada suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakter seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi menyatakan bahwa kompetensi adalah uraian keterampilan/keahlian, dan sikap kerja tertentu ditempat kerja sesuai dengan kinerja yang dipersyaratkan. Kompetensi erat kaitannya dengan kewenangan. Orang yang berkompeten adalah orang yang memiliki kemampuan sekaligus

kewenangan. Khaerani (2022) Menyatakan definisi kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris "Competence" yang berbunyi seperti ini: "Kemampuan atau kecakapan." Kompetensi, atau kemampuan, adalah kemampuan untuk menerapkan dan memanfaatkan situasi belajar dengan menggunakan prinsip dan teknik pengajaran yang telah dipikirkan dengan hati-hati sehingga dapat diajarkan secara efektif dan mudah. Menurut Antonius (2024) "Kompetensi adalah kemampuan, disposisi, dan penghargaan yang dianggap penting untuk pekerjaan yang sukses." Mereka juga mencakup fakta bahwa "kompetensi manusia" mengacu pada kemampuan, sikap, nilai, dan apresiasi yang disediakan dalam konteks kehidupan sehari-hari, dan bahwa "Kompetensi manusia" adalah hasil dari interaksi antara pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam melakukan tugas di tempat kerja.

Instansi atau organisasi selalu membutuhkan pegawai yang kompeten di bidangnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga rekrutmen dan pembinaan pegawai yang tepat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Setyo Widodo (2022). Khoirul Anam & Safitri (2019). Kompetensi setiap pegawai menjadi salah satu modal penting bagi suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki potensi yang bagus akan berdampak positif dalam proses produksi karena memiliki kinerja yang baik. Adam et al., (2020) Kompetensi merupakan bidang unggulan yang dimiliki oleh pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan bidangnya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Juanita (2021) Kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta sikap kerja di tempat kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan merupakan sebuah kompetensi yang harus dimiliki pegawai.

Untuk melihat perkembangan peningkatan kompetensi kerja dapat dilihat dari penerimaan perbulan dari pegawai instansi mengenai pencapaian setiap bulannya. Untuk mengetahui hal tersebut instansi membuat daftar penerimaan perbulan nya setiap tahun untuk mengetahui bagaimana perkembangan dari penerimaan setiap bulan, dari hal tersebut pengaruh dari pendidikan dan pelatihan

berdampak besar terhadap kompetensi kerja dan kinerja. Berikut adalah tabel dari komepetensi kerja mengenai penerimaan pendapatan instansi di tahun 2023.

Tabel 1.3. Penerimaan Pendapatan RSUD H. Hanafie Tahun 2023

Bulan	Penerimaan Pendapatan
Januari	1.568.508.813
Februari	5.287.143.545
Maret	11.935.978.561
April	6.363.396.448
Mei	2.999.220.779
Juni	14.102.085.326
Juli	1.926.666.938
Agustus	14.029.716.772
September	8.535.766.903
Oktober	7.794.281.002
November	9.454.534.318
Desember	11.935.978.561

Sumber : RSUD H. Hanafie Muara Bungo

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat penerimaan pendapatan dari instansi masih belum stabil, naik turun nya penerimaan perbulannya. Tidak terpenuhinya stabilitas dari penerimaan perbulan ini kemungkinan disebabkan oleh pendidikan dan pelatihan yang kurang merata dan kinerja pegawai yang menurun setiap bulannya. Hal ini dapat disebabkan karna kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, dilihat dari data pendidikan dan pelatihan bahwa tidak semua pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sama, instansi hanya memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai berjumlah dibawah 5

yang artinya tidak semua pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sama rata.

Penjelasan diatas dapat menggambarkan adanya hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Penelitian-penelitian yang mengkaji hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti pada Nugraha et al, (2020), Umiyati (2020), dan Zeke (2021), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu kinerja pegawai akan tercapai sesuai dengan target, sebaliknya jika pendidikan dan pelatihan kurang baik maka dapat menghambat kinerja pegawai. Selain penelitian-penelitian yang memiliki pengaruh positif dan hasil signifikan terhadap kinerja pegawai, ada penelitian yang bertolak belakang dengan pernyataan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Haris Pratama (2021) menyimpulkan bahwa berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan kurang berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

Selain pendidikan dan pelatihan, kompetensi juga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Beberapa peneliti sebelumnya yang telah meneliti dan menganalisis ketertarikan kompetensi terhadap kinerja pegawai antara lain Sarumaha (2022) Muhamad Effendi (2021) Dharma Putra (2020) mengemukakan bahwa kompetensi kerja memberikan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan adanya hubungan yang sangat erat diantara kompetensi kerja dan kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, ada penelitian yang menolak pernyataan tersebut. penelitian yang dilakukan (Hidayat, 2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi kerja dapat diartikan tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, fenomena-fenomena variabel dan reasearch gap yang peneliti temukan dapat ditarik kesimpulan bahwa fenomena ini yang menarik peneliti untuk diselidiki lebih lanjut. Hal tersebut menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut dengan judul **“Peran Pendidikan dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kompetensi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja”**. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman baru dengan

mengusulkan konsepsi mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pada pegawai bagian kantor manajemen di RSUD H. Hanafie Muara Bungo dengan menggunakan variabel kompetensi sebagai mediator dalam menjelaskan hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada manajemen RSUD H. Hanafie Muara Bungo.

1.2. Rumusan Masalah

Pendidikan dan pelatihan merupakan perwujudan pegawai dalam mengidentifikasi pelatihan yang diikuti menjadi salah satu untuk meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Ketidakstabilan penerimaan perbulan sebagai bentuk kompetensi kerja pegawai akan berakibat bagi instansi dan pegawai itu sendiri, semakin stabil penerimaan dalam kompetensi kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai dan organisasi. Dengan pegawai yang mendapatkan kompetensi kerja yang baik dalam bekerja maka pegawai mendapatkan pengaruh positif sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja dan dampaknya terhadap kinerja bagi para pegawai guna meningkatkan kinerja. Kinerja para pegawai merupakan faktor terpenting dalam tercapainya tujuan dari instansi. Ketika seorang pegawai memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif, dimana individu tersebut akan memiliki integritas yang tinggi, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik akan menunjukkan hasil yang baik terhadap instansi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimana gambaran umum pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai dan kompetensi Kerja.
2. Bagaimana peran pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi kerja pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo.

3. Bagaimana peran pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo.
4. Bagaimana kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo.
5. Bagaimana kompetensi kerja mampu memediasi pengaruh peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada pegawai pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai dan kompetensi Kerja.
2. Untuk mengetahui peran pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi kerja pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo.
3. Untuk mengetahui peran pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo.
4. Untuk mengetahui kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo.
5. Untuk mengetahui kompetensi kerja mampu memediasi pengaruh peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada pegawai pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai salah satu bahan bacaan atau sumber referensi yang dimiliki oleh perpustakaan program studi Manajemen.
 - b. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi RSUD H. Hanafie Muara Bungo dalam kaitan pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja dan dampaknya terhadap kinerja.
 - c. Sebagai kajian atau studi bagi perusahaan sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi dasar bagi para mahasiswa dan peneliti untuk melakukan penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumber dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi RSUD H. Hanafie Muara Bungo
- b. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.