

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI RAWAT
INAP TERPADU B RUMAH SAKIT UMUM PUSAT (RSUP) H. ADAM MALIK MEDAN**

Oleh : Yessy Refalina Van Sagala

Pembimbing : Dr. Harapan Tua RFS, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of training on employee performance in the Integrated Inpatient Installation B of Adam Malik Hajj Center General Hospital, Medan. This research is an associative research. The population in this study consisted of 131 employees of Installation Rindu B. The number of samples is 36 respondents with the sampling technique is proportional stratified random sampling. Data collection techniques in this study used questionnaires and documentation. The analysis technique used is descriptive analysis. This research was conducted using the theory of Employee Training and Performance. The conclusion from this study is that there is a fairly strong effect of training on the performance of employees of Rindu B Installation at the Adam Malik Hajj Center General Hospital in Medan. This shows that the better the training given to employees, the better the performance produced by employees of the Integrated Inpatient Installation B at the H. Adam Malik Central General Hospital Medan, and vice versa.

Keywords: Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting hingga saat ini. Keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusianya lemah, maka akan menghambat perkembangan dan produktivitasnya sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik secara lokal, regional, maupun global. Karenanya setiap organisasi ataupun perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada guna menyikapi perkembangan sistem maupun teknologi yang ada.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai mempengaruhi kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi, termasuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu kepuasan karyawan, kebutuhan akan pelatihan karyawan, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka akan mampu mencapai tujuan daripada organisasi tersebut.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada manajemen tetapi bergantung pada usaha dari para pegawai yang dengan kesadaran mereka mengembangkan keahlian, kemampuan dan juga keterampilannya dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya agar mencapai tujuan dari organisasi. Sedangkan peranan manajemen adalah membentengi kesempatan dalam segala bentuk, salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan pada pegawai agar dapat berkembang dan berprestasi.

Pendidikan dan pelatihan harus diberikan mengingat tuntutan dari kebutuhan konsumen yang semakin tinggi begitu juga

dengan perkembangan zaman yang semakin maju. Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil mengatakan : “ Bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil secara menyeluruh. Salah satu organisasi yang mengelola sumber daya manusia adalah rumah sakit. Yang mana pegawai harus mengikuti pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan kualitas dan kuantitas mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit mengatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Di Indonesia rumah sakit terbagi dalam dua yaitu : rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Keberlangsungan rumah sakit di masa mendatang akan bergantung pada kemampuannya dalam memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen dengan pelayanan yang berkualitas.

RSUP. H. Adam Malik Medan memiliki struktur organisasi yang berdasarkan Keputusan Direktur Utama RSUP. H. Adam Malik Nomor : OT.01.01/IV/-/2015 sebagai berikut :

1. Direktorat Keuangan
2. Direktorat Medik dan Keperawatan
3. Direktorat Sumber Daya Manusia dan Pendidikan

4. Direktorat Umum dan Operasional
Pada Direktorat Medik dan Keperawatan terdapat 17 instalasi yang memiliki peranan masing-masing dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satunya adalah Instalasi Rawat Inap Terpadu B, yang mana bagian ini fokus pada kebidanan, penyakit kandungan dan anak.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa : “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas”. Pada dasarnya kebutuhan pelatihan yang ada untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap masing-masing kadang yang bervariasi, yang digolongkan menjadi tiga, yaitu :

1. *Kebutuhan untuk Memenuhi Tuntutan sekarang.* Kebutuhan ini biasanya dapat dipenuhi dari prestasi pegawai yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja, yang telah ditetapkan oleh organisasi pada jabatan dimaksud. Meskipun tidak selalu, penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.
2. *Kebutuhan untuk Memenuhi Tuntutan Jabatan Lainnya.* Pada tingkat hierarki mana pun dalam organisasi sering dilakukan mutasi jabatan. Dengan alasannya bermacam-macam, ada yang mengemukakan untuk mengatasi kejenuhan, dan adapula yang mengemukakan untuk membentuk orang generalis.
3. *Kebutuhan Hubungan SDM dalam Intra dan Antargrup.* Berbagai perusahaan yang terjadi secara internal karena perubahan sistem, struktur organisasi, sedangkan secara eksternal karena perubahan teknologi, perubahan

orientasi tujuan organisasi yang sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

Pelatihan menjadi bagian yang sangat penting dalam memperbaiki kinerja yang tidak memenuhi standar ataupun kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aktivitas utama dari pelatihan adalah berkontribusi terhadap daya saing yang didesain sesuai dengan proses pengembangan pengajaran. Pendesainan pelatihan tersebut memiliki proses yang di rangkai secara sistematis.

Menurut (Sofyandi, 2010) dimensi program pelatihan yang efektif diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut :

1. Isi Pelatihan

Yaitu isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan isi pelatihan itu terbaru.

2. Metode Pelatihan

Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3. Sikap dan Keterampilan Instruktur

Yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan

Yaitu berapa lama waktu dalam pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan

Yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Kinerja

Dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai suatu tujuan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan tidak akan tercapai

tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang di miliki perusahaan sangat canggih, alat-alat canggih yang dimiliki tidak akan berguna apabila peran aktif pegawai atau karyawan tidak diikutsertakan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik pusat perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (**Mathis & Jackson, 2020**) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. **Rivai dan Sagala (2009)** mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (**Dharma, 2011**) tujuan penilaian kinerja memiliki manfaat bagi karyawan yang dinilai yaitu : meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standart hasil yang diharapkan, adanya kesempatan komunikasi keatas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi. Dan ada juga manfaat bagi perusahaan yaitu : memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunika, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Beberapa dimensi yang digunakan dalam penilaian kinerja menurut (**Mathis & Jackson, 2020**) adalah sebagai berikut :

1. *Kuantitas*, yaitu jumlah yang dihasilkan atau diselesaikan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas

yang ditugaskan beserta hasilnya dan dapat dilihat berdasarkan prestasi kerja yang dicapai karyawan.

2. *Kualitas*, yaitu hasil dari ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, pengambilan keputusan, efektivitas serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. *Keandalan*, yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum, seperti kemampuan atau keahlian apa yang dimiliki seorang karyawan serta bagaimana seorang karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik.
4. *Kehadiran*, tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, dimana semakin tinggi kehadirannya atau rendah kehadirannya maka karyawan tersebut yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan mempengaruhi kinerjanya.
5. *Kemampuan bekerja sama*, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk berkerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap

Kinerja

. (**Mathis & Jackson, 2020**) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Dalam proses mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan karyawan melalui umpan balik kinerja para manajer dapat menginformasikan kepada pegawai mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan

hal-hal yang dibutuhkan pengembangan, dan mengidentifikasi rencana pengembangan.

Peran manajer dalam situasi ini sejajar dengan peran seorang pelatih. Seorang pelatih akan menghargai kinerja yang bagus dengan pengakuan, menjelaskan perbaikan apa yang diperlukan, dan menunjukkan kepada pegawai bagaimana cara untuk maju. (Mathis & Jackson, 2020) juga mengatakan tujuan dari umpan balik pelatihan adalah lebih kepada mengubah atau menguatkan perilaku individu, daripada untuk membandingkan antar individu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode survei merupakan metode dalam sebuah penelitian yang informasinya dikumpulkan dari beberapa sampel (Arikunto, 2013).

Lokasi pada penelitian ini di laksanakan di Instalasi Rawat Inap Terpadu B RSUP H. Adam Malik Medan yang berlokasi di JL. Bunga Lau No.17, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan provinsi Sumatera Utara.

Menurut (Arikunto, 2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Instalasi Rawat Inap Terpadu B di RSUP H. Adam Malik Medan yaitu 131 pegawai dengan 6 unit kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proporsionate stratified random sampling* dimana teknik ini digunakan jika katakteristik setiap unsur populasi heterogen namun berstrata secara proporsional. Target jumlah sampel yang diinginkan adalah 36.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yang menjadi objek penelitian dan

melakukan penyebaran kuesioner kepada responden pada pegawai di lembaga kesehatan terkait. Kuesioner yaitu berdasarkan jumlah variabel yang terstruktur pada lokasi penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah memperoleh data akurat.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari buku pedoman perusahaan (sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya), buku ilmiah, jurnal penelitian, internet yang diambil sesuai dengan yang diteliti. Data sekunder yang di peroleh secara tidak langsung melalui arsip-arsip dan catatan-catatan yang terdapat pada RSUP H Adam Malik Medan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan Interpretasi data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji validasi Pelatihan(X) dan Kinerja (Y)

Tabel 1 Uji Validitas Pelatihan(X) dan Kinerja (Y)

Varia bel	Item Pern ayata an	r - hitung	r - tabe l	Keter anga n
Pelati han (X)	1	0.786	0,32 9	Valid
	2	0,837	0,32 9	Valid
	3	0,885	0,32 9	Valid
	4	0,885	0,32 9	Valid
	5	0,885	0,32 9	Valid
	6	0,885	0,32 9	Valid
	7	0,825	0,32 9	Valid

	8	0,825	0,329	Valid
	9	0,910	0,329	Valid
	10	0,910	0,329	Valid
	11	0,866	0,329	Valid
	12	0,551	0,329	Valid
	13	0,886	0,329	Valid
	14	0,886	0,329	Valid
	15	0,886	0,329	Valid
	16	0,886	0,329	Valid
Kinerja (Y)	1	0,802	0,329	Valid
	2	0,957	0,329	Valid
	3	0,957	0,329	Valid
	4	0,848	0,329	Valid
	5	0,612	0,329	Valid
	6	0,802	0,329	Valid
	7	0,686	0,329	Valid
	8	0,699	0,329	Valid
	9	0,711	0,329	Valid
	10	0,736	0,329	Valid
	11	0,428	0,329	Valid
	12	0,589	0,329	Valid
	13	0,776	0,329	Valid
Varia bel	Item Pern	r - hitung	r - tabe	Keter anga

	ayata an		l	n
Kiner ja (Y)	14	0,624	0,329	Valid
	15	0,789	0,329	Valid
	16	0,428	0,329	Valid
	17	0,863	0,329	Valid
	18	0,577	0,329	Valid
	19	0,957	0,329	Valid
	20	0,957	0,329	Valid
	21	0,848	0,329	Valid
	22	0,957	0,329	Valid
	23	0,957	0,329	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Versi 20

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai r hitung pada setiap item pernyataan variabel $\geq 0,329$ (r tabel). Maka dapat diartikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan Valid.

b. Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variab el	Cronbac h's Alpha	Ketentu an	Keterang an
Pelatih an (X)	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,956	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Versi 20

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai realibilitas seluruh variabel $\geq 0,60$. Maka dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa item-item untuk kedua variable sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

2. Analisis Descriptive

Tabel 3 Analisis Descriptive

	N	Min imu m	Ma xim um	Mea n	Std. Devi ation
Pelatih an (X)	36	63	80	68.4 4	3.342
Kinerja (Y)	36	92	99	95.6 1	2.220
Valid N (listwise)	36				

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah data dalam penelitian ini sebanyak 36. Nilai minimum dari variabel dependent (Kinerja Pegawai) adalah 92 dan variabel independent (pelatihan) adalah 63 dengan nilai maximum masing – masing 99 dan 80. Nilai rata – rata dari Pelatihan sebesar 68,44 dan rata – rata Kinerja Pegawai sebesar 95,61 dengan std. Deviasi berurutan 2.220 dan 3,342.

Uji Hipotesis

a. Korelasi perasoen produk moment

**Tabel 4
Correlations**

		Pelatihan	Kinerja
Pelatih an	Pearson Correlation	1	.501**
	Sig. (2- tailed)		.002
	N	36	36
Kinerja	Pearson Correlation	.501**	1
	Sig. (2- tailed)	.002	

N	36	36
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian stitistik diketahui bahwa apabila probabilitas > 0.05 maka H_o diterima, namun apabila probabilitas < 0.05 maka H_o ditolak. Pada hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas sebesar 0.002. dimana 0.002 lebih kecil dari 0.05 (0.002 < 0.05). Maka H_o ditolak yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai . koefisien korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0.501 yang terletak pada rentang skala 0.40 – 0.599 dengan kategori hubungan yang cukup kuat.

b. Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 5
Model Summary**

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.50 1 ^a	.251	.229	1.949

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai korelasi sebesar 0,501 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,251 yang artinya pengaruh pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 25,1% dan 50,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Instalasi Rawat Inap Terpadu B RSUP. H. Adam Malik Medan yang kemudian dibuktikan dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Instalasi RINDU B sebanyak 131 orang dengan sampel sebanyak 36 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalasi RINDU B RSUP.H. Adam Malik Medan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Instalasi Rindu B di RSUP H. Adam Malik Medan, dimana alat ukur yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment* yang hasil ujinya diperoleh angka probabilitas sebesar 0,002 dimana 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Instalasi Rindu B di RSUP H. Adam Malik Medan. Koefisien korelasi yang dihasilkan 0,501 dengan kategori yang cukup kuat. yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara pelatihan dengan kinerja pegawai Instalasi Rindu B di RSUP H. Adam Malik Medan. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan dapat dikatakan bahwa nilai koefisien korelasi yang positif memiliki arti Pelatihan mempunyai hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Maka disimpulkan bahwa semakin baik tingkat pelatihan yang diterima maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Pelatihan yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) H. Adam

Malik Medan tergolong sangat baik yang dinilai berdasarkan hasil tanggapan responden tentang indikator pelatihan : isi pelatihan, metode pelatihan, dan fasilitas pelatihan dengan nilai skor rata-rata 154 yang mana terletak pada rentang skala 148-178 dengan kategori sangat baik.

2. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai Instalasi Rawat Inap Terpadu B di RSUP H. Adam Malik Medan tergolong sangat baik yang dinilai berdasarkan hasil tanggapan responden tentang indikator kinerja pegawai : kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama dengan nilai skor rata-rata 150 yang mana terletak pada rentang skala 148-178 dengan kategori sangat baik.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalasi Rindu B di RSUP H. Adam Malik Medan dengan tingkat keeratan hubungan berada pada kategori cukup kuat. Yang mana hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas sebesar 0.002. dimana 0.002 lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0.501 yang terletak pada rentang skala 0.40 – 0.599 dengan kategori cukup kuat. Hipotesis (H_a) diterima dan (H_0) ditolak . Yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara pelatihan dan kinerja pegawai Instalasi Rindu B di RSUP H. Adam Malik Medan. Hasil dari pengukuran hipotesis pada penelitian ini adalah semakin baik pelatihan yang dilaksanakan maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin membaik. Begitupun sebaliknya semakin buruk pelatihan yang

dilaksanakan maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin menurun.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan pelatihan RSUP H. Adam Malik Medan memiliki hambatan diantaranya pemateri yang menyampaikan materi kurang menarik perhatian peserta pelatihan, diharapkan agar selanjutnya dapat memperhatikan kesiapan pemberi materi dalam melaksanakan pelatihan agar peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan dengan maksimal. Hal tersebut dapat memberikan kerugian atau berdampak buruk bagi peserta pelatihan.
2. Pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai Instalasi Rawat Inap Terpadu B di RSUP H. Adam Malik Medan, diharapkan untuk selanjutnya program pelatihan semakin di tingkatkan dan dilaksanakan lebih banyak lagi yang saat ini dibutuhkan dalam menunjang kemajuan teknologi maupun pengetahuan di dunia kesehatan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat lebih memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain selain pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, S. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Mathis, R., & Jackson, J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Sofyandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.