



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK UTAMA PINANG SARI 1 KOTA TANGERANG

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MAIN CLINIC OF PINANG SARI 1 TANGERANG CITY

Rizky Aulia Lestari¹, Rahmi Andini Syamsuddin²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: rizkyaulialestari21@gmail.com^{1*}, dosen02062@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 17-08-2025

Revised : 18-08-2025

Accepted : 20-08-2025

Pulished : 22-08-2025

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of work discipline and job training on employee performance, as well as to find out the simultaneous influence of work discipline and job training on employee performance at Klinik Utama Pinang Sari 1, Kota Tangerang. The population in this study is 64 employees, and the sample used consists of all employees, totaling 64 respondents. The data collection techniques used in this research are observation and questionnaires. The results of multiple linear regression show $Y = 10,685 + 0,387 + 0,370$, which can be interpreted that the regression coefficient value of work discipline is positive at 0.398 and the regression coefficient value of job training is positive at 0.370. The determination test yields an (R-Square) of 0.412 or 41,2%. This figure indicates that the variables of work discipline and job training together have a contribution influence of 41.2% on employee performance (Y). The results of the partial test (t- test) of the effect of discipline on employee performance show that the calculated t- value > table t- value ($6.532 > 1.998$), so it can be concluded that work discipline has a significant effect on employee performance. Meanwhile, based on the F-test results, the discipline variable and training on employee performance obtained the value of calculated $F > \text{table } F$ or ($31.968 > 3.143$), this is also supported by a significance value < Sig.0.05 or ($0.000 < 0.05$). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, which means there is a significant simultaneous effect between work discipline and training on the performance of employees at Klinik Utama Pinang Sari 1, Tangerang City.

Keywords: Work Discipline, Job Training, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 63 orang dan sampel yang digunakan seluruh karyawan atau sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dan angket/kuesioner. Hasil regresi linear berganda menunjukkan $Y = 10,685 + 0,387 + 0,370$ dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,387 dan nilai koefisien regresi pelatihan kerja bernilai positif yaitu 0,370. Uji detereminasi diperoleh (R-Square) sebesar 0,412 atau 41,2%. Angka ini memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja disimpulkan secara simultan (Bersama-sama) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hasil uji parsial (Uji t) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai ($6,532 > T_{\text{tabel}}$ (1998). sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap



kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil nilai uji F variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,968 > 3,143)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Klinik Pinang Sari merupakan Klinik Kesehatan yang memiliki 2 cabang. Penulis sendiri mengambil salah satu cabang yang berada di daerah kota Tangerang klinik tersebut yang bernama Klinik Utama Pinang Sari 1 yang beralamat lengkap pada Jl. KH. Hasyim Ashari No.9, RT.003/RW.005, Sudimara Pinang, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten. Ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Kesehatan. Perusahaan ini memiliki total 63 karyawan yang tersebar di berbagai divisi sesuai dengan bidang tugas masing-masing

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, berikut merupakan data absensi karyawan pada tahun 2022 – 2024 yang mana dari tabel tersebut menunjukkan data ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1

**Data Absensi Karyawan
Klinik Utama Pinang 1 Sari Kota Tangerang**

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Persentase	Alpha	Persentase
2022	52	8	15,38%	5	9,62%
2023	57	6	10,53%	11	19,30%
2024	63	17	26,56%	7	10,94%

Sumber : Klinik Pinang Sari Kota Tangerang 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.1 yang ditampilkan diatas maka terlihat dalam hal ini seluruh karyawan klinik pinang sari masih terdapat banyak karyawan yang datang terlambat dalam bekerja. Terlihat adanya fluktuasi dalam Tingkat kedisiplinan karyawan, khususnya pada aspek keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha). Jumlah karyawan yang terlambat mengalami peningkatan signifikan dari 8 orang (15,38%) pada tahun 2022 menjadi 17 orang (26,56%) pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu kehadiran.

Tabel 1.2

**Data Kinerja Karyawan
Klinik Utama Pinang Sari 1 Pada Tahun 2022-2024**

Aspek Penilaian	Standar Nilai Perusahaan	Tahun 2022 Presentase %	Tahun 2023 Presentase %	Tahun 2024 Presentase %
Loyalitas	100	80	76	80
Prestasi Kerja	100	80	78	80
Tanggung Jawab	100	80	77	77
Kualitas	100	82	79	79
Jumlah	100	80,5%	77,5%	79%

Sumber : Klinik Pinang Sari Kota Tangerang 2022-2024

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Tahun 2022 menunjukkan hasil yang cukup baik, dengan rata-rata kinerja sebesar 80,5%
2. Tahun 2023 mengalami penurunan sedikit sebagian besar aspek, dengan rata-rata kinerja menurun menjadi 77,5%
3. Tahun 2024 menunjukkan hasil pemulihan, dengan rata-rata kinerja 79%. Dengan nilai tersebut belum sepenuhnya kembali ke tingkat tahun 2022.



Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018, p.214) Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian karyawan yang akan digunakan dalam pekerjaan saat ini (Fahrozi et al., 2022).

3. Kinerja

Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang Jenis penelitian yang digunakan ini adalah termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Peneliti ini mengkaji upaya untuk meningkatkan suatu produktifitas karyawan. Penelitian deskriptif menurut Nasir (Rukajat, 2018, p. 1) adalah Penelitian yang berusaha menggambarkan suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi secara langsung dan nyata, realistik, aktual. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pernyataan, deskripsi, secara sistematis, akurat dan berdasarkan fakta, yang berkaitan dengan fakta, karakteristik, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. (Sugiyono, 2022, p. 15).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Data Variabel Disiplin Kerja (XI)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=63-2)	Keterangan
Disiplin Kerja (XI)	P.1	0,382	0,248	Valid
	P.2	0,408	0,248	Valid
	P.3	0,485	0,248	Valid
	P.4	0,567	0,248	Valid
	P.5	0,556	0,248	Valid
	P.6	0,731	0,248	Valid
	P.7	0,656	0,248	Valid
	P.8	0,663	0,248	Valid
	P.9	0,741	0,248	Valid
	P.10	0,568	0,248	Valid

Sumber : *Output SPSS versi 27*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada tabel variabel Disiplin Kerja (X1) seluruh item terbukti valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan lebih besar dari rtabel. Nilai *correlated item-Total correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel pelatihan seluruhnya lebih besar dari 0,248. Maka disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja adalah valid karena nilai terendah adalah 0,382 atau lebih besar dari 0,248



Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Data Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=63-2)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X2)	P.1	0,724	0,248	Valid
	P.2	0,636	0,248	Valid
	P.3	0,628	0,248	Valid
	P.4	0,594	0,248	Valid
	P.5	0,594	0,248	Valid
	P.6	0,476	0,248	Valid
	P.7	0,760	0,248	Valid
	P.8	0,698	0,248	Valid
	P.9	0,527	0,248	Valid
	P.10	0,678	0,248	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk masing-masing pernyataan pada tabel variabel Pelatihan Kerja (X2) seluruh item terbukti valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan lebih besar dari rtabel. Nilai *correlated item*-Total *correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel pelatihan kerja seluruhnya lebih besar dari 0,248, maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja adalah valid karena nilai terendah adalah 0,476 atau lebih besar dari 0,248

Tabel 1.5
Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=64-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P.1	0,415	0,248	Valid
	P.2	0,400	0,248	Valid
	P.3	0,681	0,248	Valid
	P.4	0,475	0,248	Valid
	P.5	0,742	0,248	Valid
	P.6	0,655	0,248	Valid
	P.7	0,559	0,248	Valid
	P.8	0,601	0,248	Valid
	P.9	0,689	0,248	Valid
	P.10	0,636	0,248	Valid

Sumber : Output SSPSS versi 27

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada tabel variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai rhitung dihasilkan lebih besar dari rtabel. Nilai *correlated item*-Total *correlation* pada setiap butir pernyataan untuk variabel kinerja seluruhnya lebih besar dari 0,248. Maka disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan adalah valid karena nilai terendah adalah 0,400 atau lebih besar dari 0,24

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 1.6
Uji Realibilitas

<u>No</u>	<u>Variabel</u>	<u>Nilai Cronbach</u>	<u>Ketentuan</u>	<u>Kesimpulan</u>
1	Disiplin Kerja (XI)	0,781	0,60	reliabel
2	Pelatihan Kerja (X2)	0,821	0,60	reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,764	0,60	reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 27

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai cronbach alpha > 0,60 sehingga data tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Tabel 1.7
Uji Normlaitas Kolmogrov-Smirnov

<u>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</u>		
		<u>Unstandardized Residual</u>
N		63
<u>Normal Parameters^{a,b}</u>	<u>Mean</u>	0.0000000
	<u>Std. Deviation</u>	3.06833681
<u>Most Extreme Differences</u>	<u>Absolute</u>	0.090
	<u>Positive</u>	0.055
	<u>Negative</u>	-0.090
<u>Test Statistic</u>		0.090
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</u>		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

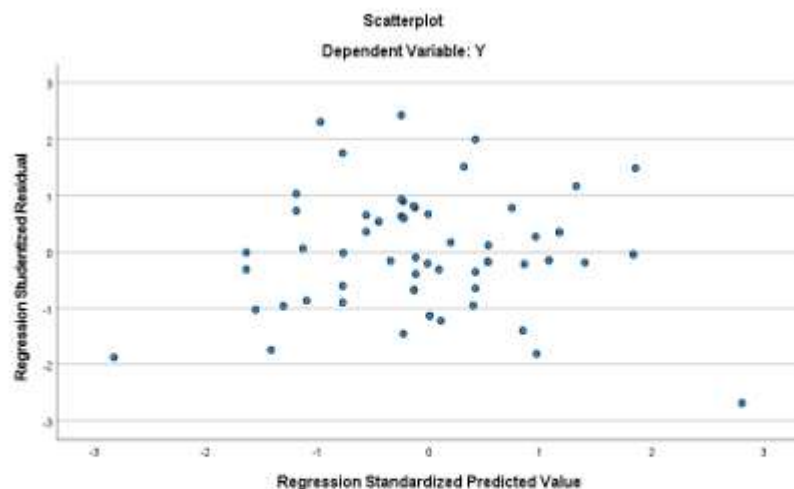
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2- tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka di nyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dinyatakan dilakukan ke tahap analisis selanjutnya



b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS Versi 27

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterosdastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 1.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.685	3.545		3.014	0.004		
	Disiplin Kerja	0.387	0.099	0.424	3.911	0.000	0.687	1.455
	Pelatihan Kerja	0.370	0.103	0.390	3.595	0.001	0.687	1.455

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 27

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF variabel Disiplin Kerja (XI) dan Pelatihan Kerja (X2) adalah $1,455 < 10$ dan nilai *Tolerance Value* $0,687 > 0,10$ model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikonearitas sudah dipenuhi

**d. Uji Autokolerasi**

Tabel 1.9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	0.516	0.500	3.439	2.159

a. Predictors: (Constant, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja)

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak terdapat autokorelasi. Hal ini membuktikan bahwa nilai Durbin-Watson berada diantara batas atas “du” dan lebih kecil dari 4

3. Uji Regresi Linear**Tabel 4.13**

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.685	3.545		3.014	0.004
	Disiplin Kerja	0.387	0.099	0.424	3.911	0.000
	Pelatihan Kerja	0.370	0.103	0.390	3.595	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27

- Nilai konstanta sebesar 10,685 memiliki arti, jika disiplin kerja dan pelatihan kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya 10,685
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif, yaitu 0,370. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,370 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,387. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,387 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap



4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1)
Pelatihan Kerja (X2) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.718 ^a	0.516	0.500	3.43920	0.516	31.968	2	60	0.000

Sumber: *Output SPSS Versi 27*

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,718. Artinya variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja
(X1) Pelatihan Kerja (X2) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	0.412	0.402	3.760

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: *Output SPSS Versi 27*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,516. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.16
Hasil Uji t Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.179	3.336		5.150	0.000
	Disiplin Kerja	0.586	0.090	0.642	6.532	0.000

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Versi 27*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (6,532 > 1,998) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat



pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang

Tabel 4.17
Hasil Uji t Antara Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.525	3.572		4.626	0.000
	Pelatihan Kerja	0.596	0.095	0.626	6.278	0.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS Versi 27*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (6,278 > 1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang

Tabel 4.18
Hasil Uji F Antara Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.250	2	378.125	31.968	0.000
	Residual	709.687	60	11.828		
	Total	1465.973	62			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: *Output SPSS Versi 27*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (31.968 > 3,143), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan data mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Utama Pinang Sari 1, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,179 + 0,586 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,586 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi disiplin kerja sebesar 0,412 atau sebesar 41,2%



- sedangkan 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (6,532) > T_{tabel} (1998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang
2. Pelatihan Kerja (X_2) $Y = 16,525 + 0,596 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,626 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pelatihan kerja sebesar 0,392 atau sebesar 39,2% sedangkan 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (6,532) > T_{tabel} (1998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang
 3. Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan yang diperoleh regresi $Y = 10,685 + 0,387 (X_1) + 0,370 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi atau Tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh yaitu 0,718 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,412 atau 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} (31,968) > F_{tabel} (3,143)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang
 4. Semakin tinggi Tingkat Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika disiplin kerja dan pelatihan kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Pinang Sari 1 Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69
- Cahya, Agus Dwi, et al. "Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *YUME: Journal of Management* 4.2 (2021)
- Chairunnisah, S., Rahman, F., & Putri, A. (2021). Analisis kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1-10.
- Chewe, K., & Taylor, L. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas. *Journal of Industrial Psychology*, 12(2), 45-50.
- Darwin, Muhammad, dkk. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Fachrezi, M., & Khair, S. (2020). *Kinerja dan pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Fahrozi, A., Rahman, M., & Putri, N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan pelatihan karyawan*. Jakarta: Penerbit Mandiri.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Fudzah, A., Nurhasanah, S., & Aulia, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, and Asep Suwana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung." *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi* 1.3 (2019): 16-25.



- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2009). *Profil Kesehatan Indonesia Jakarta Tahun 2009*. Kementerian Kesehatan RI.
- Khurotin, L., & Afrianty, D. (2018). *Pelatihan karyawan untuk peningkatan kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Faktor-faktor pencapaian kinerja di organisasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 140-150.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nur'Aini, S. (2019). *Kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap produktivitas*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa & umum*. Yrama Widya.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. "Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3.1 (2019): 21-30.
- Putra, Dita Andryan, and Ahmad Adriansyah. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)* 8.3 (2022): 124-131.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (dalam Fudzah et al., 2020). Jakarta: Rajawali Pers.
- Sialen, H. (2021). *Indikator pengukuran kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 5-12.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. "Metodelogi penelitian." *Yogyakarta: Pustaka Baru Perss* 74 (2014).
- Sutrisno, E. (2019). *Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Tjiptono, F. (2014). *Manajemen pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Utami, Ermi, and Fenty Fauziah. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur." *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal* 4.2 (2020): 73-84.
- Yusuf, M. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.