

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK
SILIWANGI CIMAH**

Laskawina¹, Joko Setiawan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Email : laskawina@gmail.com¹, joko.setiawan@stiegoci.ac.id²

Abstract

This study was conducted at Siliwangi Clinic in Cimahi to analyze the factors influencing employee performance, including training, work discipline, career development, and leadership style. The clinic faces several issues, such as difficulty in attending professional training due to a tight service schedule, low employee discipline (e.g., frequent tardiness and inappropriate work attire), lack of transparency in career development, and weak leadership presence and enforcement. The objectives of this research problem: (1) to analyze the influence of the relationship between training and employee performance at the Siliwangi Clinic, Cimahi, (2) to analyze the influence of work discipline on employee performance at the Siliwangi Clinic, Cimahi, (3) to analyze the influence of the relationship between career development and employee performance at the Siliwangi Clinic, Cimahi, (4) to analyze the influence of the relationship between leadership style and employee performance at the Siliwangi Clinic, Cimahi, (5) to analyze the influence of the relationship between training, work discipline, career development and leadership style on employee performance at the Siliwangi Clinic, Cimahi. The population of this study was 47 employees. Data collection techniques were questionnaires and interviews. The research method used the Multiple Linear Regression model. The research findings indicate that Training, Work discipline, Career development, and Leadership style has a significant effect on employee performance (X2) also has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Training, Work Discipline, Career Development, Leadership Style, Employee Performance, Multiple Linear Regression.*

1. PENDAHULUAN

Klinik Pratama Siliwangi merupakan penyedia layanan kesehatan yang dipimpin oleh seorang dokter umum ataupun dokter gigi dan menyelenggarakan pelayanan medis dasar yang bersifat umum maupun khusus. Sebuah organisasi atau klinik, termasuk klinik kesehatan juga akan mampu memenangkan persaingan di dunia global dan menunjukkan eksistensinya jika didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan potensi. Sumber Daya Manusia di dalam organisasi menjadi suatu keunggulan kompetitif dan merupakan aset besar yang tak ternilai harganya.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 46 Tahun 2021, FKTP memberikan pelayanan kesehatan perorangan yang bersifat *non spesialis* untuk keperluan observasi, promosi kesehatan, pencegahan, diagnosis, perawatan, pengobatan, dan pelayanan kesehatan lainnya.

Klinik Siliwangi Cimahi, sebagai instansi TNI AD di bidang kesehatan, membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Klinik ini didirikan untuk memenuhi salah satu kebutuhan di bidang kesehatan yang sangat penting dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di wilayah Kota

Cimahi. Tidak hanya melayani Prajurit TNI dan Aparatur Sipil Negara (ASN) beserta keluarganya, Klinik Siliwangi juga menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat sekitar.

Klinik Siliwangi Cimahi terus berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas. Klinik Siliwangi Cimahi juga memiliki tenaga kesehatan yang profesional bertanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan pengguna layanan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan pasien sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Indikator Nasional Mutu Klinik (INM Klinik) adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai pencapaian target mutu pelayanan kesehatan di klinik. INM Klinik ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2022 tentang Indikator Nasional Mutu Pelayanan Kesehatan mencakup tempat praktik mandiri dokter dan dokter gigi, klinik, pusat kesehatan masyarakat, rumah sakit, laboratorium kesehatan, serta unit transfusi darah.

Indikator Nasional Mutu (INM) bertujuan untuk mengukur tingkat kepatuhan penyedia layanan kesehatan yang menjadi landasan untuk perbaikan dan peningkatan kepatuhan, demi menjamin keselamatan baik petugas maupun pasien. Hal ini dilakukan dengan cara mengurangi risiko yang terkait dengan pelayanan kesehatan. Indikator Nasional Mutu di klinik terbagi menjadi empat elemen penilaian, yaitu:

1. Kepatuhan Kebersihan Tangan (KKT)

Indikator ini mengukur tingkat kepatuhan penyedia layanan kesehatan dalam menjalankan praktik kebersihan tangan sesuai dengan standar WHO (*World Health Organization*).

2. Kepatuhan Alat Pelindung Diri (APD)

Indikator ini menilai sejauh mana penyedia layanan kesehatan menggunakan APD sesuai dengan standar dan indikasi yang berlaku.

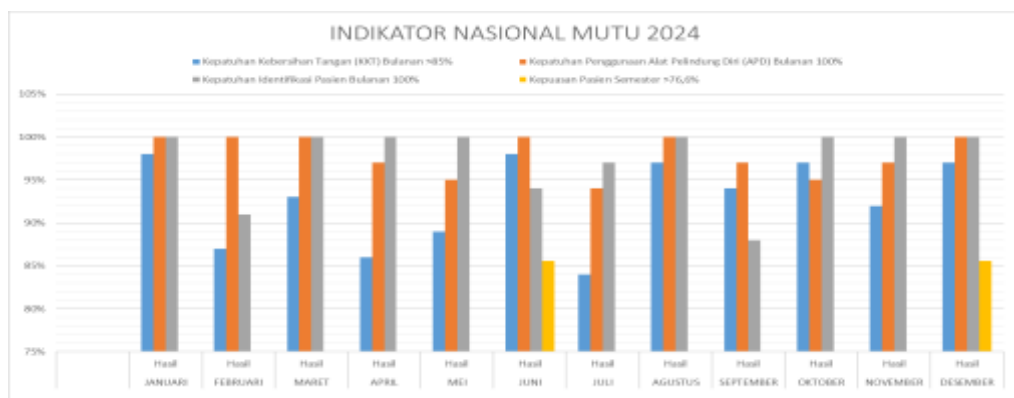
3. Kepatuhan Identifikasi Pasien

Indikator ini menjadi tolok ukur bagi tenaga medis atau penyedia layanan kesehatan dalam melakukan identifikasi pasien dengan benar. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keselamatan pasien dan mencegah insiden yang dapat terjadi akibat kesalahan dalam identifikasi.

4. Kepuasan Pasien

Indikator ini berfungsi sebagai ukuran bagi pengguna layanan atau pasien, yang menjadi dasar bagi upaya meningkatkan kinerja pelayanan di unit yang menyediakan pelayanan.

Keempat indikator mutu nasional ini harus saling melengkapi untuk menciptakan pelayanan yang optimal bagi pengguna layanan, sekaligus sebagai alat ukur kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pasien.



Sumber : Data Klinik Siliwangi Cimahi 2025

Gambar 1. Indikator Nasional Mutu Klinik Siliwangi Cimahi

Berdasarkan Gambar 1 Klinik Siliwangi Cimahi mengalami grafik yang fluktuatif atau mengalami pasang surut pada bulan Januari hingga Desember 2024, Pada bulan Januari dan Agustus 2024, Indikator INM menyentuh titik tertinggi diatas 85% yang merupakan target pengukuran INM , sedangkan pada bulan Juli merupakan titik terendah pencapaian INM Klinik Siliwangi yaitu pada Indikator Kepatuhan Kebersihan Tangan (KKT) 84% yang dimana belum mencapai target yang diharapkan. Untuk Kepuasan Pasien diatas 76,6% dilaporkan 6 bulan sekali yaitu bulan Juni dan Desember setiap tahun. Dari penjelasan diatas, dapat diketahui penurunan jumlah Indikator Nasional Mutu di Klinik Siliwangi disinyalir karena kurang optimalnya kinerja dari karyawan/pemberi layanan kesehatan.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal, suatu organisasi perlu memberikan pengembangan serta motivasi agar karyawan merasa terdorong untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas secara menyeluruh.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan terhadap 10 tenaga kesehatan di Klinik Siliwangi Cimahi, ditemukan bahwa 8 dari 10 karyawan menyatakan bahwa program pelatihan hanya diberikan oleh klinik pada saat karyawan mulai bekerja sebagai langkah adaptasi. Setelah itu, tidak ada program pelatihan berkesinambungan yang tersedia, sehingga tenaga kesehatan mengalami kesulitan dalam menggunakan alat-alat medis terbaru, sehingga menghambat pelayanan kepada pasien. Data ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan karyawan Klinik Siliwangi, yang menyebutkan bahwa klinik mengadakan pelatihan internal, dengan melibatkan karyawan lama. Sementara, karyawan baru memiliki antusiasme yang tinggi untuk mengikuti pelatihan yang dapat membantu mereka berkembang dalam pelayanan kepada pasien.

Hal tersebut dibenarkan oleh Penanggung Jawab Klinik Siliwangi dr. Dudi Gunawan . Beliau menuturkan bahwa sebenarnya Klinik Siliwangi Cimahi memiliki program pelatihan untuk para karyawan baik pelatihan di dalam klinik (*training on the job*), maupun pelatihan di luar klinik (*training off the job*). Pelatihan di dalam Klinik dilakukan dengan menugaskan mentor atau dokter senior yang diberikan tugas untuk membimbing dan memberikan pelatihan. Sedangkan pelatihan di luar klinik biasanya diikuti oleh perwakilan klinik yang diutus untuk mengikuti pelatihan yang berada di luar klinik. Masalah pelatihan di Klinik Siliwangi Cimahi para karyawan terlihat kesulitan dalam mengikuti pelatihan profesi masing-masing dikarenakan jadwal pelayanan yang padat sehingga para tenaga kesehatan dan *non*-kesehatan sulit untuk meluangkan waktu untuk mengikuti pelatihan. Padahal pelatihan penting diberikan kepada karyawan lainnya sebagai dasar pemahaman ketika melakukan suatu pekerjaan agar meminimalisir kesalahan dalam melayani pasien. Dalam kurun waktu satu tahun terakhir, khususnya sepanjang tahun 2023, karyawan Klinik Siliwangi Cimahi telah diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan dengan tingkat intensitas yang beragam.

Tabel 1. Frekuensi Pelatihan

Frekuensi Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)	Presentase
< 2 Kali	14	29,8%
2-3 Kali	17	36,2%
4-5 Kali	8	17%
>5 Kali	8	17%
Jumlah	47	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 diketahui 17 pegawai atau sebesar 36,2% berada di Klinik Siliwangi hanya mendapatkan kesempatan sebesar 2-3 kali untuk melakukan pelatihan sedangkan hanya 14 karyawan atau sebesar 29,8% yang dapat mengikuti pelatihan yang diberikan Klinik Siliwangi Cimahi. Pemberian pelatihan kepada karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi Klinik dalam mencapai tujuan. Pembekalan mengenai peraturan-peraturan yang ada di Klinik Siliwangi menjadi pelatihan dasar yang diperlukan seorang karyawan sebab dengan pelatihan tersebut tingkat disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebab disiplin menjadi salah satu cara yang digunakan pimpinan atau atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan.

Kedisiplinan karyawan menjadi bentuk usaha dari klinik agar pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien serta karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Terlebih pada klinik seringkali ditemui permasalahan mengenai disiplin kerja, seperti datang tidak tepat waktu, izin tidak masuk tanpa keterangan, tidak menjaga sarana dan prasarana yang diberikan, tidak memakai seragam sesuai *Standar Operational Prosedur* (SOP) yang sering diabaikan oleh karyawan, hal ini akan menimbulkan suasana pelayanan klinik yang tidak kondusif. Hal ini juga dijelaskan pada Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah PP Nomor 94 Tahun 2021. PP ini mengatur tentang: Pelanggaran disiplin PNS, Hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum, hak-hak ASN.

Tabel 2. Waktu Kerja Klinik Siliwangi

Hari	Jam Kerja Pelayanan	Waktu Istirahat
Senin – Kamis	07.00-15.00	12.00-13.00
Jumat	06.30-14.00	11.30-13.00

Sumber : Data Klinik Siliwangi

Pada Tabel 1.2 memperlihatkan mengenai jam kerja dari Klinik Siliwangi Cimahi dimulai pada pukul 07.00 WIB yang dijadikan patokan awal untuk karyawan Klinik Siliwangi Cimahi memulai pekerjaannya, dan pada pukul 15.00 WIB merupakan batas akhir pelayanan pasien dengan total jam kerja selama 8 jam. Klinik Siliwangi Cimahi memberikan jam istirahat kepada karyawannya di antara pukul 12.00- 13.00 WIB pada hari senin – kamis dan pada hari jumat berada di pukul 11.30 – 13.00 WIB.

Hasil pra penelitian yang dilakukan kepada 10 orang karyawan Klinik Siliwangi Cimahi, didapati 7 dari 10 karyawan pernah terlambat masuk bekerja, bahkan mereka terkadang izin untuk pulang lebih awal dengan alasan yang beragam. Hal tersebut diperkuat pada tabel 1.3 data keterlambatan karyawan yang didapat melalui HR Klinik Siliwangi Cimahi, sebagai berikut :

Tabel 3. Data Absensi Kehadiran Karyawan

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Presentase
2024	Januari	47	8	17%
	Februari	47	6	13%
	Maret	47	7	15%
	April	47	6	13%
	Mei	47	12	26%

	Juni	47	5	11%
	Juli	47	6	13%
	Agustus	47	5	11%
	September	47	7	15%
	Oktober	47	10	22%
	November	47	9	20%

Sumber : Klinik Siliwangi Cimahi 2024

Dari tabel 3 diketahui masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu dalam bekerja. Menurut dr.Dudi Gunawan kepala Klinik Siliwangi Cimahi menyatakan bahwa klinik telah menetapkan peraturan mengenai jam kerja karyawan. Beliau menjelaskan bahwa klinik akan memberikan surat peringatan kepada karyawannya yang seringkali datang kerja terlambat. Penetapan standar jam kerja serta pemberian hukuman kepada karyawan yang kurang tertib akan membantu meningkatkan kesadaran karyawan serta akan menciptakan kebiasaan yang baru dan baik bagi karyawan maupun klinik. Pemberian hukuman atau *punishment* bagi para karyawan yang kurang tertib selalu diberikan. Namun klinik juga harus memberikan *reward* kepada karyawan yang senantiasa tertib dan taat terhadap peraturan yang ada. Pemberian *reward* berupa bonus maupun kesempatan mengembangkan karir yang lebih tinggi akan memberikan motivasi tersendiri bagi para karyawan. Hal tersebut akan menjadi acuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, agar mendapatkan pengembangan karir yang ditawarkan klinik kepada mereka.

Sebuah penelitian awal yang dilakukan kepada 10 orang karyawan Klinik Siliwangi Cimahi menunjukkan bahwa 5 dari 10 karyawan mengeluhkan mengenai pengembangan karir di Klinik Siliwangi Cimahi. Salah satu karyawan menyatakan bahwa pengembangan karir yang ada di Klinik Siliwangi Cimahi tidak mendapatkan informasi yang jelas. Selain itu, beberapa karyawan lainnya mengungkapkan pengalaman dalam lingkungan kerja selama 4-5 tahun terakhir.

Tabel 4. Lama Bekerja Karyawan

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase
< 2 Tahun	4	8,5%
2-4 Tahun	5	10,2%
4-5 Tahun	6	12,8%
> 5 Tahun	32	68,1%
Jumlah	47	100%

Sumber : Data Klinik Siliwangi Cimahi.

Pada tabel 4. dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Klinik Siliwangi Cimahi memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 32 orang sebesar 68,1%. Hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan Manajemen Klinik Siliwangi Cimahi menuturkan bahwa klinik telah memberikan pengembangan karir kepada karyawannya, salah satu pengembangan karir yang diberikan klinik yaitu mempromosikan karyawan ke tingkat Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang lebih tinggi. Pengembangan karir yang lambat di Klinik Siliwangi Cimahi disinyalir karena terlalu rendahnya perputaran karyawan serta banyak karyawan sudah merasa cukup dengan posisi yang didapatkannya sekarang.

Kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang sangat penting bagi setiap instansi/klinik. Gaya Kepemimpinan yang baik akan menciptakan kesesuaian dan kesepakatan

dalam kelompok, memberi motivasi dan dorongan bagi anggota organisasi, atau dengan kata lain memberi dorongan positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang lemah, akan menimbulkan ketidakharmonisan di antara anggota klinik dan ketidaknyamanan antara pimpinan dan karyawan.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Hal tersebut menjadi masalah dari kepemimpinannya, dinilai belum memiliki komunikasi yang cukup baik terhadap seluruh karyawan, karena realitanya pemimpin hanya berkomunikasi ke beberapa karyawan tertentu atau pihak-pihak tertentu.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Siliwangi Cimahi”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Menurut (Suliyanto, 2018) menekankan pentingnya landasan teori dalam penelitian, menyatakan bahwa salah satu fungsi utama teori adalah untuk memperjelas, memprediksi, dan memperkuat hubungan antara berbagai fenomena. Karena itu, untuk memperkuat penelitian yang dilakukan, peneliti merujuk pada beberapa landasan teori yang telah dibuktikan oleh para ahli, di antaranya adalah:

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020)

Indikator kinerja, menurut Mangkunegara dalam (Rahayu et al., 2019) menjelaskan dimensi dan indikator kinerja yang dapat dirinci sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang membantu individu mencapai kompetensi tertentu guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini terkait erat dengan beragam tujuan organisasi dan dapat dipandang dari perspektif yang sempit maupun luas. Dalam konteks yang lebih terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan spesifik dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka saat ini. (S. E. Widodo, 2023).

Menurut (Gary, 2020) terdapat berbagai dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan, antara lain: Instruktur, Peserta pelatihan, Metode, Materi, Tujuan Pelatihan.

Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Rivai (Alifah, 2019) terdapat 5 dimensi dan indikator dalam disiplin kerja, antara lain: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, Etika bekerja.

Pengembangan Karir

(Maryatmi, 2021) mendefinisikan “Pengembangan karir adalah persepsi karyawan terhadap upaya formal yang dilakukan organisasi secara terus menerus dalam rangka pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia organisasi dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan pekerja”.

Menurut (P. Siagian, 2020) bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam pengembangan karir, antara lain: Perlakuan yang adil dalam berkarir, Kepedulian para atasan langsung, Informasi tentang berbagai peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan, Tingkat kepuasan

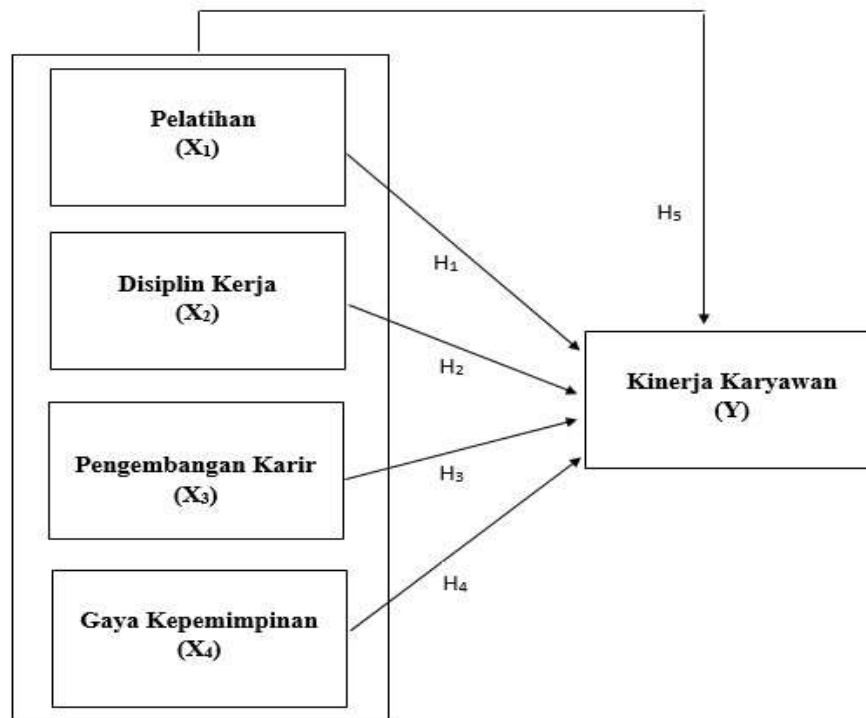
Gaya Kepemimpinan

Menurut (Nikmat & M. Hidayat, 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan yang dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut menurut (G. D. C. Sari & Putra, 2019) yaitu: Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan Emosi.

Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2021) kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menjelaskan hubungannya antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Di bawah ini, tertera kerangka pemikiran yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), pengembangan karir (X_3), gaya kepemimpinan (X_4) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini akan menggambarkan bagaimana pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Siliwangi Cimahi, baik secara individu maupun dalam kombinasi.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
 Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021) penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Filsafat ini melihat realitas, gejala, atau fenomena sebagai hal yang dapat diklasifikasikan, relatif stabil, konkrit, terobservasi, terukur, serta memiliki hubungan sebab-akibat. Metode ini biasanya diterapkan pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, sementara pengumpulan data menggunakan instrumen khusus. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Unit Analisis

1. Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai suatu area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk keperluan penelitian dan pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2022).

Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan Klinik Siliwangi Cimahi, yang berjumlah 47 orang dan terdiri dari karyawan dengan berbagai jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan frekuensi pelatihan.

2. Sampel

Terkait dengan sampel, (Sugiyono, 2022) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik yang digunakan ketika semua anggota populasi diperlakukan sebagai sampel. Penelitian ini akan menerapkan teknik di mana seluruh populasi Klinik Siliwangi akan dijadikan responden.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi tidak melebihi 100 orang, peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi di Klinik Siliwangi Cimahi, yaitu sebanyak 47 orang, sebagai sampel dengan membagikan kuesioner dalam bentuk google form. Menurut Kerlinger (2000), jumlah minimal sampel yang diperlukan untuk penelitian kuantitatif adalah 30. Dengan demikian, penelitian ini telah memenuhi kriteria jumlah minimal sampel yang diperlukan dalam penelitian kuantitatif.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian yang digunakan dalam menetapkan valid atau tidaknya suatu butir kuesioner adalah menggunakan pearson correlation. Pearson Correlation adalah suatu teknik korelasi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif, negatif, ataupun tidak ada hubungan antara dua variabel atau butir pertanyaan yang ditemukan. Teknik ini dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh. Berdasarkan (Ghozali, 2018) kriteria valid adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

- a. Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan nya valid
- b. Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan nya tidak valid
- c. Jika r_{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk tertentu (Ghozali, 2019). Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan seseorang terhadap pernyataan yang ada tetap konsisten dan stabil seiring berjalannya waktu.

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas kuesioner, kami menggunakan metode statistika Cronbach Alpha. Apabila skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka nilai kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- c. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- d. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- e. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan dalam statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis OLS (*Ordinary Least Square*). Pada OLS terdapat variabel independen yang berjumlah lebih dari satu, sedangkan variabel dependen hanya terdapat satu variabel. Yaitu, Uji Normalitas, Multikolinieritas **dan** Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah sebuah metode pengambilan keputusan yang berlandaskan analisis data. Dalam statistik, suatu hasil dianggap signifikan secara statistik jika peluang terjadinya peristiwa tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengujian Hipotesis merupakan teknik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah hasil percobaan tersebut memiliki signifikansi statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu butir pernyataan pada kuesioner yang telah dibuat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh. Kriteria valid atau tidaknya adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan $< 0,05$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel pelatihan, disiplin kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 47 orang:

1. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Pelatihan (X_1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.481	0.243	Valid
X1.2	0.496	0.243	Valid
X1.3	0.326	0.243	Valid
X1.4	0.594	0.243	Valid
X1.5	0.431	0.243	Valid
X1.6	0.402	0.243	Valid
X1.7	0.42	0.243	Valid
X1.8	0.583	0.243	Valid
X1.9	0.396	0.243	Valid
X1.10	0.333	0.243	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 6. Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja (X_2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.263	0.243	Valid
X2.2	0.509	0.243	Valid

X2.3	0.318	0.243	Valid
X2.4	0.54	0.243	Valid
X2.5	0.303	0.243	Valid
X2.6	0.538	0.243	Valid
X2.7	0.352	0.243	Valid
X2.8	0.364	0.243	Valid
X2.9	0.287	0.243	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

3. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X₃)

Tabel 7. Hasil Uji Validasi Pengembangan Karir (X₃)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.656	0.243	Valid
X3.2	0.678	0.243	Valid
X3.3	0.663	0.243	Valid
X3.4	0.748	0.243	Valid
X3.5	0.701	0.243	Valid
X3.6	0.615	0.243	Valid
X3.7	0.816	0.243	Valid
X3.8	0.364	0.802	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

4. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₄)

Tabel 8. Hasil Uji Validasi Gaya Kepemimpinan (X₄)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X4.1	0.399	0.243	Valid
X4.2	0.573	0.243	Valid
X4.3	0.618	0.243	Valid
X4.4	0.430	0.243	Valid
X4.5	0.461	0.243	Valid
X4.6	0.573	0.243	Valid
X4.7	0.624	0.243	Valid
X4.8	0.505	0.802	Valid
X4.9	0.498	0.243	Valid
X4.10	0.48	0.243	Valid
X4.11	0.556	0.243	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X4.1	0.377	0.243	Valid
X1.2	0.389	0.243	Valid

X1.3	0.476	0.243	Valid
X1.4	0.483	0.243	Valid
X1.5	0.646	0.243	Valid
X1.6	0.353	0.243	Valid
X1.7	0.408	0.243	Valid
X1.8	0.441	0.802	Valid
X1.9	0.328	0.243	Valid
X1.10	0.493	0.243	Valid
X1.11	0.528	0.243	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan setiap butir pernyataan telah memenuhi kriteria uji validitas yaitu memiliki nilai Pearson Correlation (r hitung) yang lebih besar dari r tabel (0.243) serta nilai signifikansi yang kurang dari 0.05.

Dengan terpenuhinya syarat uji validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya. Seluruh variabel penelitian termasuk pelatihan, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, telah lulus uji validitas sehingga instrumen penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini menggunakan teknik koefisien Cronbach's Alpha dimana suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0,60 (Ghozali, 2020). Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas dari instrumen penelitian yang digunakan.

Tabel 10. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0.546	10	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.277	9	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X3)	0.858	8	Reliabel
4	Gaya Kepemimpinan (X4)	0.717	11	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0.602	11	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dipercaya dalam mengukur konsistensi data. Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.546, disiplin kerja (X2) sebesar 0.277, pengembangan karir (X3) sebesar 0.858, gaya kepemimpinan (X4) sebesar 0.717, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.602.

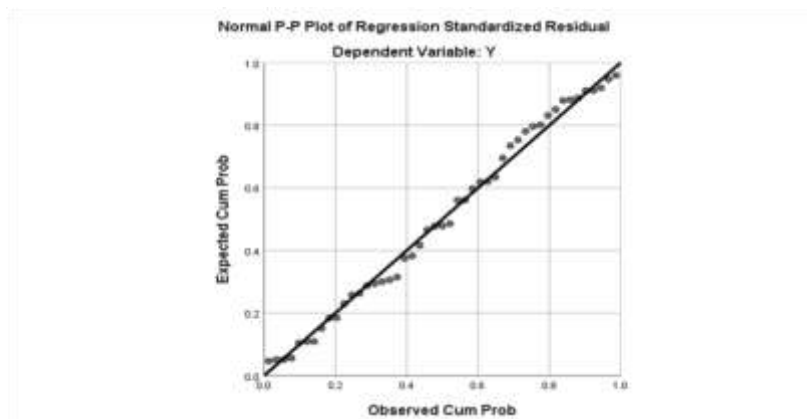
Meskipun terdapat perbedaan nilai antar variabel seluruh variabel tetap dinyatakan reliabel karena berada dalam rentang yang dapat diterima. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut dalam menganalisis hubungan antar variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua metode utama untuk mengevaluasi normalitas residual, yaitu analisis grafik dan uji statistik.

Dalam analisis grafik, normalitas data dapat diamati melalui normal probability plot di mana residual dikatakan berdistribusi normal jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Sementara itu, dalam uji statistik, normalitas dapat diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov test. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Penelitian ini melibatkan 47 responden dan hasil dari uji normalitas ditampilkan dalam output berikut:



Gambar 3. P-Plot Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil analisis pada P-Plot Normalitas dalam gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi memiliki distribusi normal, sehingga tidak terdapat penyimpangan terhadap asumsi normalitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat diterima dan dianggap layak untuk analisis lebih lanjut. Model ini dapat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (pelatihan, disiplin kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Memenuhi asumsi normalitas juga berarti bahwa estimasi regresi yang dihasilkan dapat dipercaya dan menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70715445
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.068
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan dalam tabel 4.18 terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Normalitas residual yang terpenuhi juga memastikan bahwa hasil estimasi regresi tidak bias sehingga kesimpulan mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dapat dibuat dengan lebih akurat dan dapat dipercaya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas memiliki kontribusi yang unik terhadap model dan tidak saling mempengaruhi secara signifikan. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Berikut adalah hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B		Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	7.364	7.112		1.036	.306	
	Pelatihan (X1)	.298	.138	.270	2.163	.036	.459 2.179
	Disiplin Kerja (X2)	.250	.100	.180	2.500	.015	.899 1.113
	Pengembangan Karir (X3)	.045	.074	.051	.601	.551	.990 1.010
	Gaya Kepemimpinan (X4)	.520	.105	.608	4.931	.000	.471 2.122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

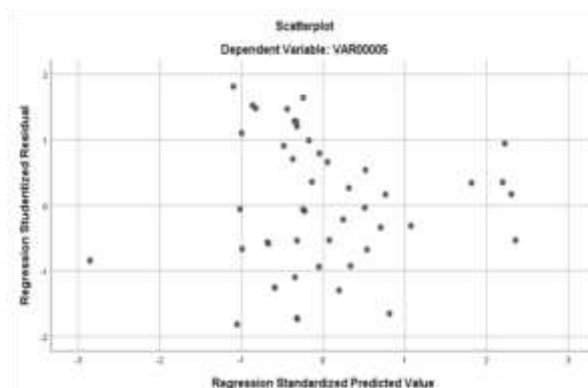
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.18 variabel pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar 0,459 dan VIF sebesar 2,179. Sementara itu, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai tolerance 0,899 dengan VIF 1,113 dan variabel pengembangan karir memiliki nilai tolerance 0,990 serta VIF 1,010 sementara variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar 0,471 dengan VIF 2,122. Karena semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi. Dengan demikian, variabel-variabel independen dalam penelitian ini dapat digunakan secara simultan tanpa adanya masalah korelasi yang berlebihan antar variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika heteroskedastisitas terjadi maka hasil estimasi regresi bisa menjadi tidak efisien sehingga mempengaruhi akurasi analisis data. Salah satu metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan grafik scatterplot di mana sumbu Y menunjukkan nilai prediksi sedangkan sumbu X merepresentasikan residual yang telah di-studentized. Apabila titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak tanpa pola tertentu maka model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat diuji menggunakan uji Glejser di mana model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 5%. Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Gambar 4. Scatter Plot Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Pada gambar 4. scatterplot heteroskedastisitas terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak menunjukkan pola tertentu. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan asumsi varians residual yang konstan.

Tabel 13. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	7.364	7.112		1.036	.306		
	Pelatihan (X1)	.298	.138	.270	2.163	.036	.459	2.179
	Disiplin Kerja (X2)	.250	.100	.180	2.500	.015	.899	1.113
	Pengembangan Karir (X3)	.045	.074	.051	.601	.551	.990	1.010
	Gaya Kepemimpinan (X4)	.520	.105	.608	4.931	.000	.471	2.122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji Glejser nilai signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar 0,306 variabel disiplin kerja sebesar 0,36 variabel pengembangan karir sebesar 0,551 dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000. Karena seluruh nilai signifikansi lebih dari 0,05 (5%). Dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan Pengembangan Karir (X3) tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, semua variabel independen dalam model ini tidak mengalami masalah multikolinieritas karena nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 sehingga model ini memenuhi asumsi kestabilan varians residual dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hipotesis

1. Uji Statistik F (Simultan)

Uji simultan menggunakan F test dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi. Berikut ini adalah hasil dari pengujian statistik F yang disajikan pada tabel 4.21

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.875	4	77.719	24.348	.000 ^b
	Residual	134.061	42	3.192		
	Total	444.936	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan X4, Pengembangan Karir X3, Disiplin Kerja X2, Pelatihan X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 4.21 diperoleh nilai F Hitung sebesar 24,348 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,588. Perhitungan ini didapat dari rumus $F(k; n-k) = F(4; 47-4) = F(4; 43) = 2,588$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil uji F signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) dan Gaya Kepemimpinan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di klinik siliwangi.

2. Hasil Uji t (Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk menganalisis sejauh mana masing-masing variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi. Hasil dari pengujian statistik t dapat dilihat pada tabel 15..

Tabel 15. Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF

(Constant)	7.364	7.112		1.036	.306		
Pelatihan (X1)	.298	.138	.270	2.163	.036	.459	2.179
Disiplin Kerja (X2)	.250	.100	.180	2.500	.015	.899	1.113
Pengembangan Karir (X3)	.045	.074	.051	.601	.551	.990	1.010
Gaya Kepemimpinan (X4)	.520	.105	.608	4.931	.000	.471	2.122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel 15. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 ($< 0,05$) dan t hitung 2,163 $>$ t tabel 2,017. Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi.

Hasil uji t parsial variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$) dan t hitung 2,500 $>$ t tabel 2,017. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha 2 diterima, sehingga Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi.

Variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,551 ($> 0,05$) dan t hitung 0,601 $<$ t tabel 2,017. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H03 diterima dan Ha3 ditolak yang berarti Pengembangan Karir (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi. Hal ini disebabkan karena pengembangan karir yang dirancang atau diimplementasikan tidak benar-benar relevan dengan kebutuhan dan aspirasi individu karyawan. Karyawan merasa bahwa jalur pengembangan karir yang ditawarkan tidak sesuai dengan harapan mereka dampaknya pada kinerja mereka yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil uji t parsial pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung 4,931 $>$ t tabel 2,017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H04 ditolak dan Ha4 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis bagaimana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi satu variabel dependen secara simultan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas berkontribusi dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.364	7.112		1.036	.306		
	Pelatihan (X1)	.298	.138	.270	2.163	.036	.459	2.179
	Disiplin Kerja (X2)	.250	.100	.180	2.500	.015	.899	1.113
	Pengembangan Karir (X3)	.045	.074	.051	.601	.551	.990	1.010
	Gaya Kepemimpinan (X4)	.520	.105	.608	4.931	.000	.471	2.122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 16 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.364 + 0,298X_1 + 0,250X_2 + 0,045X_3 + 0,520$$

Model di atas telah memenuhi semua asumsi dalam regresi linear berganda sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Seluruh variabel independen yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 7,364, yang menunjukkan bahwa jika variabel independen (Pelatihan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan) bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 7,364. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada peningkatan dalam faktor-faktor tersebut masih ada faktor lain diluar model yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,298, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,298. Karena nilai koefisien positif ini menunjukkan adanya hubungan searah antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat pula kinerja mereka.
 - a. $t_{hitung} = 2,163 > t_{tabel} 2,017$ sehingga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. $Sig. = 0,036 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan.
2. Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,250 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,250. Karena koefisien ini positif maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan semakin meningkat pula kinerja mereka.
 - a. $t_{hitung} = 2,500 > t_{tabel} 2,017$ sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. $Sig. = 0,015 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan.
3. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,045 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Pengembangan Karir hanya meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,045.
 - a. Karena koefisien bernilai positif maka hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan searah tetapi pengaruhnya sangat kecil.
 - b. $t_{hitung} = 0,601 < t_{tabel} 2,017$ sehingga Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - c. $Sig. = 0,551 (> 0,05)$ menunjukkan bahwa variabel ini tidak signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X_4) sebesar 0,520 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,520. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya.
 - a. $t_{hitung} = 4,931 > t_{tabel} 2,017$ sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. $Sig. = 0,000 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan.

5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. Nilai R^2 menunjukkan kontribusi dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.670	1.78660

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan X4, Pengembangan Karir X3, Disiplin Kerja X2, Pelatihan X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel Model Summary hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,670 atau 67%. Ini berarti bahwa 67% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Gaya Kepemimpinan (X4).

Sementara itu, sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, serta faktor eksternal lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti melakukan pembahasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Siliwangi Cimahi

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan produktivitas seseorang dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana tugas tersebut dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab, standar etika, dan aturan yang berlaku. Kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pelatihan, disiplin kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki dukungan yang memadai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Pranata, 2020 kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika. Sedangkan menurut Arisanti et al., (2019) Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan bahwa Nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,298, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,298. Karena nilai koefisien positif ini menunjukkan adanya hubungan searah antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan. Nilai hasil uji t parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 ($< 0,05$) dan t hitung 2,163 $>$ t tabel 2,017. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang dilakukan Muna & Isnowati, (2022) yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t atau penguraian secara parsial dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $5,287 > 1,99601$.

Hasil kuesioner variabel pelatihan (X1) mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan persentase tertinggi sebesar 49% diikuti oleh responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 41%. Responden yang memberikan jawaban Netral (N) mencapai 10%, sedangkan tidak ada responden yang memilih Sangat Tidak Setuju (STS) maupun Tidak Setuju (TS) (0%). Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan tersebut mendapatkan respon yang sangat positif dari peserta, baik dalam aspek penyampaian materi, motivasi, maupun relevansi pelatihan dengan pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Klinik Siliwangi Cimahi

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai serta pelaksanaan kegiatan manajemen untuk memenuhi standar-standar organisasi. Tujuannya adalah agar setiap aktivitas dalam pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Disiplin kerja juga mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan dalam menaati aturan, prosedur, serta etika kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya disiplin yang baik karyawan dapat bekerja secara lebih efektif meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan harmonis. Selain itu, disiplin yang tinggi juga berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan individu untuk mematuhi serta menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki disiplin baik akan mempercepat pencapaian tujuan Klinik Siliwangi, sementara rendahnya disiplin justru akan menjadi penghalang dan penghambat perkembangan Klinik Siliwangi. Pengertian serupa juga diungkapkan oleh Singodimedjo dalam Mulyadi (2015:48), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk menaati norma-norma yang berlaku. Selanjutnya, Singodimedjo (Edi Sutrisno 2016:86) juga menegaskan hal yang sama.

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan bahwa Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,250 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,250. Karena koefisien ini positif maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan semakin meningkat pula kinerja mereka. Hasil uji t parsial variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$) dan t hitung $2,500 > t$ tabel $2,017$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi.

Hasil kuesioner dari variabel kepatuhan kerja (X2) mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan persentase tertinggi sebesar 67% diikuti oleh responden yang menjawab Setuju (S) sebesar 32%. Responden yang memberikan jawaban Netral (N) mencapai 1% sedangkan tidak ada responden yang memilih Sangat Tidak Setuju (STS) maupun Tidak Setuju (TS) (0%).

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Budiana et al., (2021) mengatakan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Karangasem. Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kepatuhan kerja yang tinggi terutama dalam kehadiran, ketaatan terhadap SOP, penggunaan seragam dan alat pelindung diri, serta kerjasama antar karyawan. Karyawan cenderung mengutamakan keselamatan dalam bekerja dan melaksanakan perintah pimpinan dengan baik mencerminkan lingkungan kerja yang disiplin dan profesional.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan Klinik Siliwangi Cimahi

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan. Adapun pendapat penulis tentang pengertian pengembangan karir adalah upaya pegawai dan Klinik Siliwangi, dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan.

Menurut Fauzi dkk, (2022) pengembangan karir adalah proses perencanaan dan pengelolaan jalur karir individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Landra dkk, (2021) mengatakan pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu dan peluang promosi dalam organisasi melalui berbagai program pelatihan dan evaluasi kinerja

Berdasarkan hasil olahan data di dapat nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,045 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Pengembangan Karir hanya meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,045. Karena koefisien bernilai positif maka hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan searah tetapi pengaruhnya sangat kecil. Nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,551 ($> 0,05$) dan t hitung $0,601 < t$ tabel 2,017. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Pengembangan Karir (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi.

Hal ini disebabkan karena pengembangan karir yang dirancang atau diimplementasikan tidak benar-benar relevan dengan kebutuhan dan aspirasi individu karyawan. Karyawan merasa bahwa jalur pengembangan karir yang ditawarkan tidak sesuai dengan harapan mereka dampaknya pada kinerja mereka yang kurang maksimal.

Hasil kuesioner dari variabel pengembangan karir (X_3) di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan persentase sebesar 58% diikuti oleh responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 30%. Responden yang menjawab Netral (N) mencapai 13% sementara tidak ada responden yang memilih Sangat Tidak Setuju (STS) maupun Tidak Setuju (TS) (0%).

Penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah et al., (2023). Adawiyah et al mengatakan dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar $-3,027 > t$ tabel 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti ditolak, yaitu pengembangan karir dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Sukatani.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Klinik Siliwangi Cimahi

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai dengan kondisi, situasi, serta karakteristik para pengikutnya.

Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan tim dan lingkungan kerja agar dapat menciptakan hubungan yang harmonis meningkatkan motivasi serta mendorong produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Nikmat (2022:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan yang dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Hasil kuesioner dari variabel gaya kepemimpinan (X4) di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan persentase sebesar 60% diikuti oleh responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 28%. Responden yang memberikan jawaban Netral (N) mencapai 12% sedangkan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) hanya 0% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

Berdasarkan hasil olah data koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X4) sebesar 0,520 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,520. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hasil uji t parsial pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung 4,931 $>$ t tabel 2,017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi.

5. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Klinik Siliwangi Cimahi

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 4.21 diperoleh nilai F hitung sebesar 24,348 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,588. Perhitungan ini didapat dari rumus $F(k; n-k) = F(4; 47-4) = F(4; 43) = 2,588$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil uji F signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) dan Gaya Kepemimpinan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di Klinik Siliwangi.

Pelatihan, disiplin kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan berperan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam bekerja, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan ketertiban dalam organisasi.

Pengembangan karir memberikan motivasi kepada karyawan dengan menciptakan peluang untuk meningkatkan jenjang karir dan kompetensi sehingga mereka lebih loyal dan berkontribusi secara optimal. Sementara itu gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memberikan arahan yang jelas, serta meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan mengoptimalkan keempat faktor ini Klinik Siliwangi, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,298 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,298. Karena nilai koefisien positif ini menunjukkan adanya hubungan searah antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan. Nilai hasil uji t parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036 ($< 0,05$) dan t hitung 2,163 $>$ t tabel 2,017. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi. Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,250 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,250. Karena koefisien ini positif maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan semakin meningkat pula kinerja mereka. Hasil uji t parsial variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$) dan t hitung 2,500 $>$ t tabel 2,017. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima.
3. Pengembangan Karir (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi. Berdasarkan hasil olahan data di dapat nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,045 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Pengembangan Karir hanya meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,045. Karena koefisien bernilai positif maka hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan searah tetapi pengaruhnya sangat kecil. Nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,551 ($> 0,05$) dan t hitung 0,601 $<$ t tabel 2,017. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa H03 diterima dan Ha3 ditolak.
4. Gaya Kepemimpinan (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Klinik Siliwangi Cimahi, Berdasarkan hasil olah data koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X4) sebesar 0,520 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,520. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hasil uji t parsial pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung 4,931 $>$ t tabel 2,017. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H04 ditolak dan Ha4 diterima
5. Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) dan Gaya Kepemimpinan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji statistik F diperoleh nilai F Hitung sebesar 24,348 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,588. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil uji F signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 201.

https://www.researchgate.net/publication/344202472_Strategi_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia

Almaududi, S., Syukri, M., & Puji Astuti, C. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96–102. <https://doi.org/10.33087/JMAS.V6I1.233>

Amirullah. (2017). *Faktor-faktor gaya kepemimpinan*. X.

Apriyanto, I., & Iswadi, S. (2020). *Pengantar Manajemen*.

[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=1F4CEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Apriyanto.+\(2020\).+Pengantar+manajemen.+Surabaya:+CV.+Jakarta+Media+Publishing.&ots=9fT99N86Ju&sig=dxIR_SCoBfj1UbgmLL8ZybFl5-c](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=1F4CEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Apriyanto.+(2020).+Pengantar+manajemen.+Surabaya:+CV.+Jakarta+Media+Publishing.&ots=9fT99N86Ju&sig=dxIR_SCoBfj1UbgmLL8ZybFl5-c)

Arikunto, S. (2028). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Pratik*. Rineka Cipta.

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1).
- Aswan. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan*. Grafindo.
- Bianca, A., Katili, P., Untirta, S. A.-J. T. I., & 2014, undefined. (2019). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode structural equation modelling. *Jurnal.Untirta.Ac.IdA Bianca, PB Katili, SK AnggraeniJurnal Teknik Industri Untirta, 2014*•*jurnal.Untirta.Ac.Id. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/2302>*
- Budi, K. (2018). *Ilmu Manajemen Industri*.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&as_vis=1&q=Budi,+Kho.+2018.+Ilmu+Manajemen+Industri.+Retrieved+From+https://ilmu+manajemen.industri.com,+25+Desember+2020
- Fahmi. (2020). *Cara Bekerja Yang Efektif Dan Efisien*. Raih Asa Sukses.
- Gary, D. (2020). *Human Resources Management 15 th Ed*. Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*, 275.
https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan - Kasmir - Rajagrafindo Persada*.
<https://www.rajagrafindo.co.id/produk/analisis-laporan-keuangan/>
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5, 382. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktek/>
- Kurnia, N., & DH Sitorus. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jaem.v2i1.4114>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryatmi, A. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. <https://osf.io/g7ahj/download>
- Mulyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA.
- Nikmat, K., & M. Hidayat. (2022). *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian*. 1–90. <https://books.google.co.id/books?id=bTOXEAAAQBAJ>
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_personalia.html?hl=id&id=YBltnQEACAAJ&redir_esc=y

- P. Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. Cetakan ke enam*. PT. Bumi Aksara.
- Pranata, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika*.
- Purba, S., Cendana, W., Darmawati, & Dkk. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. 26–55.
- Rahayu, R. A., Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2019). PENGARUH PROGRAM OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan. *Jurnal.Unigal.Ac.Id* RA Rahayu, RS Purwanti, I Yustini *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2019•*jurnal.Unigal.Ac.Id*. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2337>
- Sagala, J., & Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Sagala%2C+J%2C+dan+Rivai%2C+Veithzal.+%282016%29.+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+untuk+Perusahaan%3A+Dari+Teori+ke+Praktek.+Jakarta%3A+Rajawali+Pers.&btnG=
- Sari, G. D. C., & Putra, R. S. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Program Studi SI Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*. https://www.researchgate.net/profile/Gesti-Devi/publication/360151150_DETERMINASI_KEPUASAN_KERJA_DAN_KINERJA_KARYAWAN_MOTIVASI_GAYA_KEPEMIMPINAN_SEBUAH_LITERATUR_REVIEW_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/links/6264aa841b747d19c2a32914/DETERMINASI-KEPUASAN-KERJA-DAN-KINERJA-KARYAWAN-MOTIVASI-GAYA-KEPEMIMPINAN-SEBUAH-LITERATUR-REVIEW-MANAJEMEN-SUMBER-DAYA-MANUSIA.pdf
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan 9). PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2022). *Mograf gaya kepemimpinan dalam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Setiana%2C+A.+R.+%282022%29.+Mograf+gaya+kepemimpinan+dalam+meningkatkan+kinerja+karyawan.+Jawa+Timur%3A+CV.+Global+Aksara+Pers.&btnG=
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alphabet.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Khair Pasaribu, H. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Journal.Undiknas.Ac.Id* Sukoco, S Tirtayasa, HK Pasaribu *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2020•*journal.Undiknas.Ac.Id*, 17(2). <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2368>
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi,. Tesis & Disertasi*. Penerbit Andi, 89-90.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* -. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=OhZNDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Tambusay, B. W., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di RS. Martha Friska Brayana Medan. *Stiealwashliyahsibolga.Ac.IdBW Tambusay, S BahriJesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 2022•stiealwashliyahsibolga.Ac.Id, 5(2).* <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.742>
- Wahyudi, A., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Riset Dan Manajemen, 11(8).* <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4784>
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia.* <https://repo.uinmybatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/28031>
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif, 1.* <https://www.academia.edu/download/81274160/71.pdf>
- Yona, M., & Rahmanda, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale Tech Batam. *Bening, 8(2).*
- Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. PT. Nasya Expanding Management.