



Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi

Tiara Pricilia

priciliatiara89@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Sugeng Suroso

sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ery Teguh Prasetyo

ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: priciliatiara89@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out whether there is an influence of Work Training and Discipline on Employee Performance at the Bekasi People's Heritage Village office. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study was 46 people. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with a saturated sample method (census) where all members of the population are sampled. The data collection technique is by distributing questionnaires and processing them using the SPSS version 27 application. This research uses multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t test and F test. The results of the research show that in the partial test (t) the training variable has an effect on employee performance with t count $3.537 > t\text{-table } 2.01669$ and sig value. $0.001 < 0.05$, the work discipline variable influences employee performance with a calculated t value of $6.176 > 2.01669$ and a sig. $0.000 < 0.05$, and the results of the simultaneous test (F) of the training and work discipline variables influence employee performance with a calculated F value of $27.738 > F\text{-table } 3.21$ and sig. $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variable pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan t hitung $3,537 > t\text{-tabel } 2,01669$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $6,176 > 2,01669$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, dan hasil uji simultan (F) variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $27,738 > F\text{-tabel } 3,21$ dan sig. $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi instansi, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, opini, talenta, ilmu, kreatifitas, dan keahlian yang dibutuhkan untuk menggerakkan instansi. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia, yang berarti instansi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Pegawai memiliki andil rencana, pengelola yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh

kapasitas pegawainya. Karena kinerja seorang pegawai adalah permulaan yang sangat penting bagi mewujudkan perkembangan instansi. Dalam kaitannya kinerja pegawai pada suatu instansi, dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai disiplin dan keunggulan kerja yang baik, sehingga dapat mempengaruhi efek kerja sesuai standar kualitas instansi (Lestari & Afifah, 2020)

Kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja pegawai berkaitan dengan keberhasilan instansi, pencapaian sebuah instansi akan tercapai jika kinerja pegawai mencapai target yang ditentukan. Kinerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan seseorang, yakni dibandingkan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan. (Sari et al., 2024)

Menurut Fitria & Suroso,(2022), mengemukakan bahwa Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan dari seorang pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian-keahlian tertentu. Beragam cara akan dilalui oleh organisasi atau perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan, contohnya adalah melakukan pelatihan dan peningkatan disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja disebuah instansi saat pelayanan masyarakat.

Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pegawai dalam mengembangkan instansi tersebut, dan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan usaha peningkatan pegawai yang berguna untuk menangani dan menjalankan roda instansi tersebut (Fahrozi et al., 2022)

Disiplin kerja yang baik bagi pegawai akan menggambarkan besarnya tanggung jawab pegawai kepada kewajiban yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk menaikkan kinerja pegawai dan dapat memberi dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu instansi akan menjadi teratur, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Adinda et al., 2023).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Desa Pusaka Rakyat masih rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan adanya pembinaan serta pelatihan yang dilakukan, seorang pegawai tentu akan mempunyai kemampuan tenaga kerja yang diembanya. Dan dengan pembinaan serta pelatihan itu juga, dapat mengatasi terjadinya banyak kesalahan dalam setiap pekerjaan dan dapat meningkatkan keterampilan. Dari hasil observasi, diperoleh data sebagai berikut:

Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat 2023

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah hari Kerja	Jumlah pegawai Absensi					Jumlah
				I	DL	S	C	A	
1.	Januari	46	21	4	5	-	1	-	10
2.	Februari	46	20	3	3	2	1	-	9
3.	Maret	46	21	4	1	3	3	-	11
4.	April	46	14	-	-	2	3	2	7
5.	Mei	46	21	-	-	-	-	-	-
6.	Juni	46	17	2	-	-	-	3	5
7.	Juli	46	20	-	-	1	-	-	1
8.	Agustus	46	22	2	-	-	-	-	2
9.	September	46	20	-	-	-	-	1	1
10.	Oktober	46	22	3	-	1	-	-	4
11.	November	46	22	-	5	-	2	3	10
12.	Desember	46	19	1	-	-	-	2	3
	Jumlah			19	14	9	10	11	63

Sumber Data: Kantor Desa Pusaka Rakyat

I : izin
DL : Dinas Luar
S : Sakit
C : Cuti
A : Absen

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang izin dan tidak hadir tanpa keterangan, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran terhadap indisipliner. Hal ini mempengaruhi layanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga penting untuk memastikan adanya rencana darurat atau penjadwalan yang memadai untuk mengatasi ketidakhadiran tersebut. Masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari pemerintah, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan. Hal ini menimbulkan dampak buruk terhadap perkembangan kualitas pelayanan yakni sering terlantarnya upaya peningkatan pelayanan dan kurang berkembangnya inovasi dalam pelayanan serta kurang terpacunya pemerintah daerah untuk memperbaiki kualitas pelayanan.

Kantor Desa Pusaka Rakyat sebagai instansi bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan professional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat, Terbukti saat ini masih ditemui masyarakat yang seharusnya mendapatkan pelayanan administrasi seperti pelaksanaan untuk mendapatkan keterangan, dan surat lainnya masih membutuhkan waktu terlalu lama sehingga masyarakat merasa kecewa atas pelayanan yang diberikan. Masalah nyata proses pelayanan umum, terutama pengurusan serta pengantar pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga dan Surat Keterangan Tidak Mampu (surat keterangan bagi masyarakat yang memerlukan bantuan) dan surat keterangan lainnya. Seperti pengalaman yang dialami sebagian masyarakat yang dimana mereka merasakan ada ketidakpuasan terhadap kinerja yang diberikan oleh Pemerintahan Desa Pusaka Rakyat dalam pembuatan KTP, KK, dan Akte Kelahiran yang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan dalam jadwal pelayanan, padahal dalam jadwal pelayanan tersebut untuk pembuatan KTP hanya membutuhkan waktu 1-3 hari tapi yang masyarakat dapatkan sampai seminggu bahkan lebih sehingga dari situ dapat dinilai bahwa kinerja yang ada di Pemerintahan Desa Pusaka Rakyat belum dikatakan efektif. Adapun fenomena yang terjadi pada Desa Pusaka Rakyat yaitu adanya kurang pelatihan dan disiplin kerja yang membuat kurang optimalnya kinerja pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi”.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran mengenai kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari instansi tersebut. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan (Wuwungan et al., 2020).

Pelatihan

Pelatihan yaitu prosedur memajukan pegawai untuk mencapai efektivitas atas pekerjaannya saat ini dan yang akan datang melalui kenaikan pembelajaran serta keahlian. Pelatihan adalah suatu tempat bagi pegawai mempelajari sikap, kemahiran dan keterampilan yang berhubungan pada pekerjaan (Alhidayatullah et al., 2023)

Disiplin Kerja

Disiplin Menurut Sanjaya & Febrian, (2024) berpendapat disiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Annisa et al., 2023).

Penelitian ini menggunakan data dengan mengumpulkan kuesioner dari responden yaitu pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi yang kemudian menganalisis data tersebut serta pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid dan reliabel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara meminta responden untuk mengisi kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df (*degree offreedom*) yaitu $df = n - 2$, maka nilai df pada penelitian ini adalah $46 - 2 = 44$ dengan nilai α 0,05. Sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,2907. Untuk mengetahui hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P 1	0,682	0,2907	Valid
P 2	0,620	0,2907	Valid
P 3	0,618	0,2907	Valid
P 4	0,694	0,2907	Valid
P 5	0,711	0,2907	Valid
P 6	0,748	0,2907	Valid
P 7	0,759	0,2907	Valid
P 8	0,559	0,2907	Valid
P 9	0,514	0,2907	Valid
P10	0,720	0,2907	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pernyataan dari variable pelatihan yang diujikan bernilai positif dan dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Disiplin (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,642	0,2907	Valid
P2	0,514	0,2907	Valid
P3	0,642	0,2907	Valid
P4	0,615	0,2907	Valid
P5	0,537	0,2907	Valid
P6	0,775	0,2907	Valid
P7	0,577	0,2907	Valid
P8	0,621	0,2907	Valid
P9	0,724	0,2907	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bernilai positif dan dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,458	0,2907	Valid
P2	0,571	0,2907	Valid
P3	0,599	0,2907	Valid
P4	0,654	0,2907	Valid
P5	0,587	0,2907	Valid
P6	0,432	0,2907	Valid
P7	0,564	0,2907	Valid
P8	0,535	0,2907	Valid
P9	0,565	0,2907	Valid
P10	0,467	0,2907	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pernyataan dari variable kinerja pegawai yang diujikan bernilai positif dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan memiliki nilai Alpha > 0,70.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Pelatihan	0,859	0,70	Reliable
2	Disiplin Kerja	0,809	0,70	Reliable
3	Kinerja Pegawai	0,734	0,70	Reliable

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji realinilitas diketahui bahwa nilai dari cronbach's alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat dikatakan pernyataan dari masing-masing variabel dari kuesioner dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nila Asymp.Sig. (2-Tailed) > 0,0

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15469710
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.066
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Berdasarkan hasil dari uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp . sig. (2-tailed) untuk variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0.200. karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

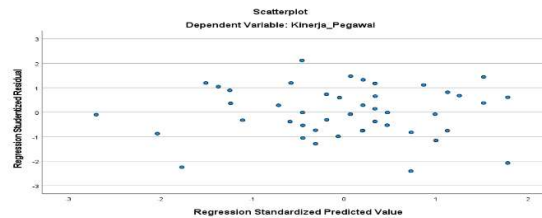
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.040	4.965		1.619	.113		
Pelatihan	.282	.080	.3558	3.537	.001	.990	1.010
Disiplin Kerja	.571	.092	.625	6.176	.000	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel pelatihan dan disiplin kerja sebesar 0,990 dan nilai VIF sebesar 1,010 dimana hasil uji dari nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel pelatihan dan disiplin kerja dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan pada gambar di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	8.040	4.965		1.619 .113
	Pelatihan	.282	.080	.358	3.537 .001
	Disiplin Kerja	.571	.092	.625	6.176 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, didapat nilai koefisien untuk variabel bebas X1 sebesar 0,282, untuk variabel bebas X2 sebesar 0,571, dan konstanta didapat hasil sebesar 8,040. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 8,040 + 0,282X_1 + 0,571X_2$$

1. Konstanta = 8,04 Jika variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 8,040.
2. Koefisien Pelatihan X1, Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,282 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor untuk pelatihan maka terjadi kenaikan kinerja

pegawai sebesar 0,282 atau sebesar 28,2% dengan asumsi pada variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai koefisien menunjukkan bahwa nilai positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

3. Koefisien Disiplin Kerja (X2), Memiliki arti bahwa jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,571 atau 57,1%.

7. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.559	3.131		2.734	.007
Pelatihan	.334	.061	.374	5.452	.000
Disiplin Kerja	.477	.074	.445	6.479	.000

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,537 > t\text{-tabel } 2,01669$ sehingga disimpulkan bahwa $H_a(1)$ diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $6,176 > 2,01669$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_a(2)$ diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

8. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966.394	2	483.197	69.141	.000 ^b
	Residual	971.416	139	6.989		
	Total	1937.810	141			

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Dari hasil, didapatkan nilai f-tabel 3,21. Jadi, dari data di atas diperoleh nilai f-hitung sebesar $27,738 > 3,21$ dengan nilai sig $0,000 < 0,5$, sehingga dapat dinyatakan bahwa $H_a(3)$ diterima yang artinya kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.491	2.644

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,543 atau 54,3% yang berarti bahwa pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%. Sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis pada tabel 4.15 bahwa secara parsial variabel pelatihan (X1) diperoleh t hitung sebesar 3,537 sedangkan t tabel sebesar 2,01669. Karena t hitung > t tabel yakni sebesar $3,537 > 2,01669$ dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi. Artinya semakin banyak pelatihan yang dilakukan oleh pegawai akan meningkatkan kinerjanya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yeni Setiani, (2023) mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Indomarco Prismaatama Jakarta, dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nurkhotimah, (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis pada tabel 4.15 bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,176 sedangkan t tabel sebesar 2,01669. Karena t hitung > t tabel yakni $6,176 > 2,01669$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin meningkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurkhotimah, (2022) mempunyai hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi, dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Parta et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dengan menggunakan uji F pada tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 27,738 sedangkan nilai tabel sebesar 3,21. Karena F hitung > F tabel yakni sebesar $27,738 > 3,21$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Parta et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Depok. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nurkhotimah (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sukamatri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap pelatihan (X_1) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap disiplin kerja (X_2) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi.

Implikasi Manajerial

1. Bagi Instansi kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi, oleh karena itu pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi disarankan untuk:
 - a. Terkait dengan pelatihan pimpinan kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi disarankan untuk lebih memotivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan motivasi untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga kinerja pegawai meningkat. Organisasi seharusnya memperhatikan materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b. Terkait dengan disiplin kerja pimpinan dan seluruh pegawai kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi disarankan untuk menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan melaksanakan oleh pihak di organisasi tanpa terkecuali.
2. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dipergunakan untuk memperluas pengetahuan serta melengkapi *literature* mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi pada variable-variabel dan objek terkait untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman*: 134–143.
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/2373>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Fitria, Suroso, F. A. (2022). *Keywords: performance, employees.* 9(2), 657–662.
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *JM: Jurnal Manageable*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm/article/view/3>
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.
- Sari, N., Dewi, S., Ekonomi, F., & Surakarta, U. (2024). *Kabupaten Klaten (Studi pada Kantor Kepala Desa Trucuk di Kabupaten Klaten)*. 22(1), 60–67.
- Sulistio, H., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Buruh Tani Desa Indrajaya (Sensus Pada Petani Lahan Bapak Asep Sunandar Desa Indrajaya). *Jurnal Dialektika: Jurnal ...*, 21(1), 46–53. <http://jurnaldialektika.com/index.php/piani/article/view/131%0Ahttp://jurnaldialektika.com/index.php/piani/article/download/131/127>
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Accounting and Management Journal*,
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>