

## PENGARUH BUDAYA KERJA, DAN PELATIHAN MELALUI DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN MAROS

Munawir<sup>\*1</sup>, Irwan<sup>2</sup>, Hamdana<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>munawir@gmail.com, <sup>2</sup>irwan@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>Halo.hamdana@mail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Budaya Kerja, Pelatihan, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Untuk menganalisis Budaya Kerja, Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Untuk menganalisis Pelatihan Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros selama 2 (dua) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros berjumlah 43 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis).

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Kerja, Pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros, Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Budaya Kerja, Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros tidak memberikan pengaruh signifikan. Pelatihan Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros tidak memberikan pengaruh signifikan.

**Kata Kunci:** Budaya, Pelatihan, Disiplin, dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This research aims to analyze work culture, training, discipline and have a positive and significant effect on employee performance at the Maros Regency National Unity and Political Agency Office. To analyze work culture, through discipline towards employee performance at the Maros Regency National Unity and Political Agency Office. To analyze Training through Discipline on Employee Performance at the Maros Regency National Unity and Political Agency Office.*

*The location of this research was carried out at the National Unity and Politics Agency of Maros Regency for 2 (two) months. The population in this study includes all employees of the National Unity and Politics Agency of Maros Regency, totaling 43 people. The data collection method used was a questionnaire. The analysis method used is Path Analysis.*

*The results of this research show that Work Culture, Training, have a positive and significant effect on Employee Performance at the Maros Regency National and Political Unity Agency Office, Discipline does not have a positive and significant effect on Employee Performance at the Maros Regency National and Political Unity Agency Office. Work culture has a positive and significant influence on employee discipline at the Maros Regency National Unity and Political Agency Office. Training has a positive and significant effect on employee discipline at the Maros Regency National Unity and Political Agency Office. Work Culture, Through Discipline on Employee Performance at the Maros Regency National and Political Unity Agency Office, does not have a significant influence. Training Through Discipline on Employee Performance at the Maros Regency National and Political Unity Agency Office does not provide a significant influence.*

**Keywords:** Culture, Training, Discipline and Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Sumber Daya manusia yang handal akan memudahkan kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai kompetensi yang diidentifikasi dari sikap disiplin yang tinggi, budaya yang terarah, kinerja yang baik, serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintah juga baik. Tetapi jika kinerja sumber daya aparatur pemerintahan buruk, maka mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan.

Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun pada kenyataannya, kinerja yang baik oleh Pegawai Negeri Sipil secara umum masih tergolong rendah ini diindikasikan dengan rendahnya disiplin kerja dan Budaya Kerja yang belum optimal. Ini yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian Mardi (2016) menyatakan bahwa variabel yang memengaruhi kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja dan Budaya Kerja, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian yang dilakukan Liestiani dkk (2019) menyatakan bahwa dengan adanya disiplin akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi akan memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Selain disiplin kerja, Budaya Kerja juga salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut penelitian Ronald (2018) Budaya Kerja yang mendukung dalam suatu institusi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan

kinerja pegawai.

Namun, peran disiplin kerja dan Budaya Kerja tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai jika pegawai tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Dalam hal ini komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat tepat dalam memediasi hubungan kedua variabel tersebut. Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dengan Budaya Kerja yang mendukung, hal ini tentunya akan membentuk komitmen organisasi yang baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya. pegawai sesuai dengan harapan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada pegawai di Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros diantaranya ialah masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu salah satunya dalam hal absensi. Meskipun tahun 2020 sudah diberlakukan absensi dengan menggunakan *face id* dan sudah tidak menggunakan *finger print*, namun tetap masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang lebih cepat dari seharusnya dan tidak masuk kerja.

Terlihat bahwa tingkat indisipliner yang terjadi dalam setiap bulannya dengan pelanggaran terbanyak terdapat dalam hal tidak masuk kerja, disusul dengan pulang cepat dan terlambat masuk kerja. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kedisiplinan dari para Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros, hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan program yang telah direncanakan oleh kantor Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros, tersebut dan tentunya akan berimbas terhadap kurang meningkatnya kinerja pegawai terutama dalam hal penyelesaian tugas yang kurang tepat waktu dan kurang sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Sasaran kerja pegawai belum mampu memenuhi harapan organisasi, meskipun rata-rata pegawai berada pada kriteria baik, namun sisanya masih berada pada kriteria cukup. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian, kinerja pada Kantor Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros di lihat dari dua hal yaitu output SKP dan perilaku pegawai didalam organisasi. Jika SKP tidak baik, maka nilainya akan berada dibawah standar dan tidak bisa naik pangkat. Sedangkan untuk perilaku kerja pegawai ditinjau dari orientasi pelayanan, integritas, disiplin, komunikasi dan kerjasama.

Selain disiplin kerja, masalah di Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai yaitu Budaya Kerja. Mengingat hasil wawancara dengan salah satu pegawai kantor Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros, mengatakan bahwa Budaya Kerja kantor Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros, masih relatif baru tahun ini, sehingga budaya yang ada masih belum maksimal. Saat ini Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros sedang menerapkan Budaya Kerja yang baru untuk memaksimalkan kinerja pegawai, budaya baru yang sedang diterapkan oleh Badan kesatuan Bangsa dan politik kabupaten Maros yaitu diterapkan sistem untuk bukti kehadiran pegawai. Dengan diterapkannya sistem absensi tersebut diharapkan pegawai bisa menjaga stabilitas dalam bekerja.

Selain itu, masalah lain yang ditemui adalah Pelatihan yang merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan

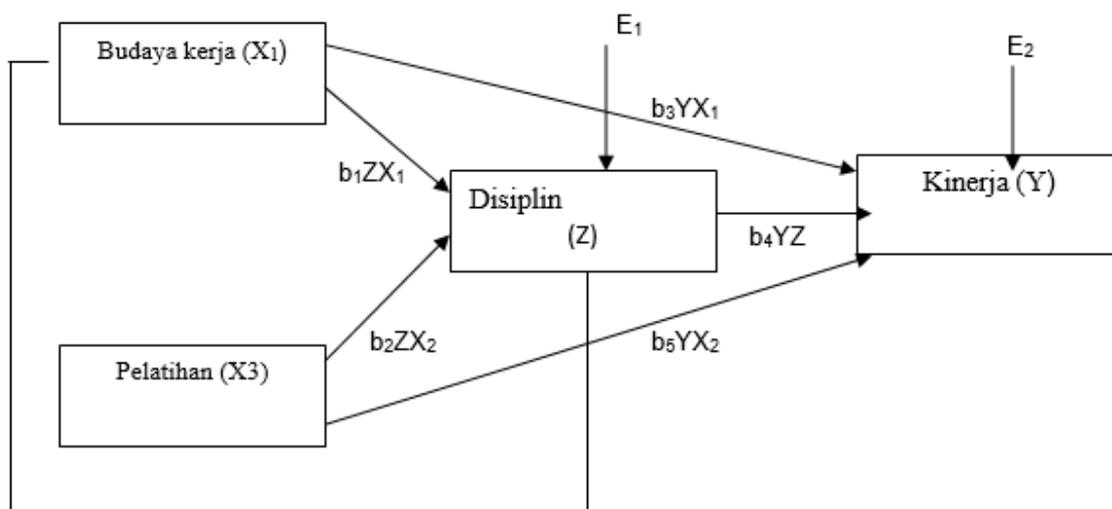
pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan Pelatihan, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009).

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan para pesaing luar, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa Budaya Kerja menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi organisasi pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe 2008).

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh organisasi memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. (Mangkunegara, 2006)

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan Rumusan kerangka kionsep diatas dapat ditentukan kriterian Hipotesis sebagai Berikut:

1. Diduga Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros,
2. Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
3. Diduga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
  4. Diduga Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
  5. Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
  6. Diduga Budaya Kerja, Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
  7. Diduga Pelatihan Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Sugiono 2020). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros selama 2 (dua) bulan. Dengan pertimbangan produktivitas kerja pegawai pada instansi tersebut belum optimal.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros berjumlah 43 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 43 orang pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Outer Model

Uji yang dilakukan pada outer model:

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup. Uji validitas digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisioner untuk memastikan bahwa item-item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dimengerti oleh responden. Menurut Wiyono (2011: 403), validitas dapat ditentukan dengan *convergent validity (outer model)* dengan nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup dan *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai AVE harus diatas 0,50. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan nilai loading factor  $\geq 0,70$  dan nilai AVE  $\geq 0,50$ . Hasil *SmartPLS* dengan menghasilkan loading factor sebagai berikut:

**Tabel 1. Nilai Loading Factor**

|     | Budaya Kerja X1 | Disiplin Z | Kinerja Y | Pelatihan X2 |
|-----|-----------------|------------|-----------|--------------|
| X11 | 0.801           |            |           |              |
| X12 | 0.804           |            |           |              |
| X13 | 0.875           |            |           |              |
| X14 | 0.784           |            |           |              |
| X23 |                 |            |           | 0.790        |
| X24 |                 |            |           | 0.885        |
| X25 |                 |            |           | 0.850        |
| X26 |                 |            |           | 0.857        |
| Y1  |                 |            | 0.762     |              |
| Y2  |                 |            | 0.784     |              |
| Y3  |                 |            | 0.839     |              |
| Y4  |                 |            | 0.824     |              |
| Y5  |                 |            | 0.879     |              |
| Y6  |                 |            | 0.880     |              |
| Z2  |                 | 0.824      |           |              |
| Z3  |                 | 0.825      |           |              |
| Z4  |                 | 0.794      |           |              |
| Z6  |                 | 0.884      |           |              |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Berdasarkan dari keseluruhan data tabel di atas item pernyataan bernilai  $\geq 0,70$  dandinyatakan sangat valid. Sedangkan selebihnya item pertanyaan bernilai  $\geq 0,50 - 0,60$  dinyatakan cukup valid.

**Tabel 2. Nilai Construct Reliability and Validity**

| Variabel       | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Budaya KerjaX1 | 0.833            | 0.841 | 0.889                 | 0.667                            |
| Disiplin Z     | 0.853            | 0.865 | 0.900                 | 0.693                            |
| Kinerja Y      | 0.908            | 0.910 | 0.929                 | 0.687                            |
| Pelatihan X2   | 0.868            | 0.876 | 0.910                 | 0.716                            |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk 5 (lima) variable berada pada nilai  $> 0,5$  dan dinyatakan valid serta nilai loading faktornya diatas 0,7 sehingga rata-rata item pertanyaan dalam kuisisioner sudah memenuhi persyaratan validitas.

- b. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE). Dari hasil kalkulasi data pada *Smart PLS* diperoleh data berikut :

**Tabel 3. Nilai *Discriminant Validity***

|                 | Budaya Kerja X1 | Disiplin Z | Kinerja Y | Pelatihan X2 |
|-----------------|-----------------|------------|-----------|--------------|
| Budaya Kerja X1 | 0.817           |            |           |              |
| Disiplin Z      | 0.793           | 0.832      |           |              |
| Kinerja Y       | 0.828           | 0.852      | 0.829     |              |
| Pelatihan X2    | 0.753           | 0.859      | 0.850     | 0.846        |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

- c. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,80$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 4. Nilai *Composite Reliability***

|                 | Composite Reliability | Status      |
|-----------------|-----------------------|-------------|
| Budaya Kerja X1 | 0.889                 | Reliability |
| Disiplin Z      | 0.900                 | Reliability |
| Kinerja Y       | 0.929                 | Reliability |
| Pelatihan X2    | 0.910                 | Reliability |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Dari data di atas, terlihat bahwa semua variabel terbukti reliabel dengan nilai *Composite Reliability*  $\geq 0,70$ . Nilai *Composite Reliability* terendah 0,889 pada variabel Budaya Kerja dan nilai tertinggi 0,929 pada variabel pelatihan. Untuk nilai *Composite reliability*  $> 0,8$  memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

- d. *Average Variance Extracted (AVE)* dapat digunakan untuk mengukur reabilitas kuisioner dengan batasan untuk reliable apabila nilai *Average Variance Extracted (AVE)*  $> 0,5$ . Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikandengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*). Dalam penelitian ini diperoleh data *Average Variance Extracted (AVE)* dinyatakan Valid seperti terlampir pada tabel berikut:

**Tabel 5. Nilai Nilai *Average Variance Extracted (AVE)***

| Variabel        | Average Variance Extracted (AVE) | Status |
|-----------------|----------------------------------|--------|
| Budaya Kerja X1 | 0.667                            | Valid  |
| Disiplin Z      | 0.693                            | Valid  |
| Kinerja Y       | 0.687                            | Valid  |
| Pelatihan X2    | 0.716                            | Valid  |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variable Budaya,X1 disiplin (Z), Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai AVE diatas 050 yang berarti valid. yang diperoleh dari tabel olahan data PLS diatas dengan nilai AVE terendah 0,0.667 pada variabel kinerja pegawai dan nilai AVE tertinggi 0,716 pada variabe Pelatihan X2.

- e. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

**Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpha**

| Variabel        | Cronbach'sAlpha | Composite Reliability | Startis     |
|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------|
| Budaya Kerja X1 | 0.833           | 0.889                 | Reliability |
| Disiplin Z      | 0.853           | 0.900                 | Reliability |
| Kinerja Y       | 0.908           | 0.929                 | Reliability |
| Pelatihan X2    | 0.868           | 0.910                 | Reliability |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Berdasarkan data tabel diatas hasil dari kalkulasi *smart PLS* diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua item variable dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwasannya kuisisioner yang digunakan sudah reliable. Nilai *cronbach's alpha* terendah 0.833 pada variable Budaya kerja sedangkan nilai *cronbach's alpha* tertinggi 0.908 pada variable kinerja pegawai.

Selanjutnya merupakan uji pada *outer model* untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu *multicollinearity*. Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*, dalam penelitian ini nilai VIF yang di jadikan ukuran adalah nilai VIF < 6.

**Tabel 7. Nilai Collinearity Statistic (VIF)**

| Angket | VIF   |
|--------|-------|
| X11    | 1.708 |
| X12    | 1.954 |
| X13    | 2.368 |
| X14    | 1.729 |
| X23    | 1.697 |
| X24    | 4.022 |
| X25    | 3.567 |
| X26    | 2.008 |
| Y1     | 1.937 |
| Y2     | 2.700 |
| Y3     | 4.799 |
| Y4     | 4.551 |
| Y6     | 2.981 |
| Z2     | 2.147 |
| Z3     | 1.810 |
| Z4     | 1.786 |
| Z6     | 2.487 |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Berdasarkan data tabel diatas terlihat bahwa nilai *collinearity* (VIF) yang diperoleh dari *smart PLS* menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai dibawah angka 5. Dimana nilai  $VIF < 5$  dinyatakan terbebas dari multikolinearitas. Pada data diatas item yang terbebas dari multikolinearitas dengan nilai VIF terendah sebesar 1.697 dan. semua data rata-rata bebas dari multikolinearitas karena tidak memiliki nilai di atas 5.

### Analisa Inner Model

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Variabel   | R Square | R Square Adjusted |
|------------|----------|-------------------|
| Disiplin Z | 0.788    | 0.777             |
| Kinerja Y  | 0.820    | 0.805             |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* variabel Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,788 artinya variabel Disiplin Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja, Pelatihan sebesar 78.8 persen, sedangkan sisanya sebesar 22.8 persen dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini. Nilai  $R^2$  pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,820 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja, Pelatihan, dan disiplin Kerja sebesar 82 persen, sedangkan sisanya sebesar 28 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Penilaian *goodness of fit* juga dapat diketahui melalui nilai dari nilai *Q-Square*. Nilai dari *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan nilai dari *coefficient determination* (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakintinggi nilai dari *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data.

### Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai *P Value*. Apabila nilai *P value*  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan, yang dikorelasikan dengan nilai *t*-statistik dimana nilai  $t - statistic > t - tabel$ . Nilai *t*-statistik hasil estimasi *path coefficients* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat padatabel di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Path Coefficient**

| Variabel                      | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|-------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Budaya Kerja X1 -> Disiplin Z | 0.338               | 0.325           | 0.137                      | 2.458                    | 0.018    |
| Budaya Kerja X1 -> Kinerja Y  | 0.343               | 0.325           | 0.136                      | 2.528                    | 0.015    |
| Disiplin Z -> Kinerja Y       | 0.273               | 0.323           | 0.181                      | 1.510                    | 0.139    |
| Pelatihan X2 -> Disiplin Z    | 0.605               | 0.622           | 0.132                      | 4.599                    | 0.000    |
| Pelatihan X2 -> Kinerja Y     | 0.357               | 0.327           | 0.156                      | 2.282                    | 0.028    |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

**Tabel 10. Hasil Total effect**

| Variabel                      | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|-------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Budaya Kerja X1 -> Disiplin Z | 0.338               | 0.325           | 0.137                      | 2.458                    | 0.018    |
| Budaya Kerja X1 -> Kinerja Y  | 0.435               | 0.427           | 0.120                      | 3.639                    | 0.001    |
| Disiplin Z -> Kinerja Y       | 0.273               | 0.323           | 0.181                      | 1.510                    | 0.139    |
| Pelatihan X2 -> Disiplin Z    | 0.605               | 0.622           | 0.132                      | 4.599                    | 0.000    |
| Pelatihan X2 -> Kinerja Y     | 0.522               | 0.534           | 0.107                      | 4.860                    | 0.000    |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Nilai t-tabel adalah 1,743 diperoleh dari data t table dengan acuan sample sejumlah Sampel yang ada. Berdasarkan tabel estimasi *path coefficient* diatas yang mencantumkan nilai P Value maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama Diduga Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H<sub>0</sub> = Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan

H<sub>a</sub> = Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

P values  $\geq 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, dan apabila

Pvalues  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,01 sehingga nilai P Value  $< 0,05$ , yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar  $2528 > t$  tabel, dengan pengaruh sebesar -0,435 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini memberikan makna bahwasanya Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan yang dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja pegawai Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idul et al., (2021) menemukan bahwa Variabel Budaya Kerja Signifikan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Pinrang.

2. Uji Hipotesis ke dua Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H<sub>0</sub> = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan

H<sub>a</sub> = Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

P values  $\geq 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, dan apabila

P values  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value  $< 0,05$  yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar  $2282 > t$  table (1,675), dengan pengaruh sebesar 0,352 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros artinya variabel Pelatihan sudah baik sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

3. Uji Hipotesis ke tiga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H<sub>0</sub> = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan

H<sub>a</sub> = Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

P values  $\geq 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, dan apabila

P values  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,13 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar  $1510 < t_{table} (1,675)$ , dengan pengaruh sebesar 0,273 yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini memberikan makna bahwasannya Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros artinya variabel Disiplin belum baik secara signifikan sehingga perlu meningkatkan pekerjaandengan baik dan tepat waktu. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Harus diperbaiki lagi

4. Uji Hipotesis ke empat Diduga Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros .

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Disiplin pegawai, dan

$H_a$  = Pelatihan berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,01 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar  $2458 < t_{table} (1,675)$ , dengan pengaruh sebesar 0,338 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros artinya variabel Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan sehingga dapat meningkatkan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

5. Uji Hipotesis ke Lima Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Disiplin pegawai, dan

$H_a$  = Pelatihan berpengaruh terhadap Disiplin pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,00 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar  $4599 < t_{table} (1,675)$ , dengan pengaruh sebesar 0,605 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros artinya variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan sehingga dapat meningkatkan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

### Pengujian Hipotesis (Pengaruh Tak Langsung)

Selanjutnya tergambar bahwa pengaruh koefisien tidak langsung spesifik dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 11. Specific Indirect Effects**

|  | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Budaya Kerja X1 -> Disiplin Z -> Kinerja Y | 0.092               | 0.102           | 0.065                      | 1.410                  | 0.166    |
| Pelatihan X2 -> Disiplin Z -> Kinerja Y    | 0.165               | 0.207           | 0.134                      | 1.235                  | 0.224    |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

Berikut ini disajikan data untuk nilai data *Path Coefficient* dan nilai *specific indirect effect* yang dijadikan dasar acuan untuk melihat perubahan nilai dari masing-masing variable pengujian hipotesis yaitu.

**Tabel 12. Nilai Path Coefficients**

| Variabel        | Budaya Kerja X1 | Disiplin Z | Kinerja Y | Pelatihan X2 |
|-----------------|-----------------|------------|-----------|--------------|
| Budaya Kerja X1 |                 | 0.338      | 0.343     |              |
| Disiplin Z      |                 |            | 0.273     |              |
| Kinerja Y       |                 |            |           |              |
| Pelatihan X2    |                 | 0.605      | 0.357     |              |

Sumber: Data olah peneliti menggunakan *smart PLS*

1. Uji Hipotesis ke enam . Diduga Budaya Kerja, Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

$H_0 =$  *Budaya Kerja* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *Disiplin*, dan

$H_a =$  *Budaya kerja* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *Disiplin* .

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

P values  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dan apabila

P values  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Budaya kerja* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Budaya Kerja* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Budaya kerja* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai *path coefficient* antara *Budaya Kerja* dan kinerja pegawai menurun pada *Specific Indirect Effect* maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan mediasi sebagian (*Partial Mediation*). Hasil ini memberikan makna bahwasanya Disiplin Kerja tidak mampu meningkatkan kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan

nilai *P Value* sebesar 0,16 sehingga nilai *P Value* > 0,05 yang tergolong kategori tidak signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar  $1.410 < t < \text{tabel}$ , dengan pengaruh sebesar 0.092 dengan kata lain  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini memberikan makna bahwasannya Budaya Kerja melalui Disiplin terhadap kinerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya penggunaan disiplin yang dilakukan oleh mayoritas pegawai tidak dapat memberikan dampak yang berarti. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

2. Uji Hipotesis ke tujuh Diduga Pelatihan Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

$H_0 = \text{Pelatihan}$  tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *Disiplin*, dan

$H_a = \text{Pelatihan}$  berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *Disiplin*.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Pelatihan* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Pelatihan* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Pelatihan* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *path coefficient* antara *Pelatihan* dan kinerja pegawai menurun pada *Specific Indirect Effect* maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan mediasi sebagian (*Partial Mediation*). Hasil ini memberikan makna bahwasannya Pelatihan melalui disiplin tidak mampu meningkatkan kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,22 sehingga nilai *P Value* > 0,05 yang tergolong kategori tidak signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar  $1235 < t < \text{tabel}$ , dengan pengaruh sebesar 0.165 dengan kata lain  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini memberikan makna bahwasannya pelatihan melalui Disiplin terhadap kinerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya penggunaan disiplin sebagai variabel intervening yang dilakukan oleh mayoritas pegawai tidak dapat memberikan dampak yang berarti. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

## KESIMPULAN

1. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros,
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
3. Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan kerja Terhadap Disiplin Pegawai

- Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
5. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
  6. Budaya Kerja, Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros tidak memberikan pengaruh signifikan.
  7. Pelatihan Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros tidak memberikan pengaruh signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aryanti, N., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 114-124.
- Colquit. (2017). Pengaruh Quality Of Worklife Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Cv Rgr Indrako Swalayan Teluk Kuantan ). *Jom Fisip*, 4(2), 1-11.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *Journal of Distribution Science*, 21(9), 23-34.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 188-195.
- Gomes. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 6.
- Idul, I., Razak, M., & Alam, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3165>
- Laksmi (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 8-21.
- Latief, F., & Mariah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 212-225.
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 9-25.
- Yani. (2015:95). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor Yusnita Dan Hadi Harja Prana. *Jimfe*, 1(2), 94-95.