



THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND MISSION VALENCE TRAINING PROGRAMS ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS IN PURBALINGGA DISTRICT

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DISIPLIN KERJA DAN MISI VALENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN PURBALINGGA

Hafidz Setyo Wicaksono¹, Andriyastuti Suratman²

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

E-mail: hafidzsetyo01@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Hafidz Setyo Wicaksono

hafidzsetyo01@gmail.com

Key words:

Training, Work Discipline,
Mission Valence,
Performance, ASN,
Purbalingga

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 820 - 834

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training programs, work discipline, and mission valence on the performance of Civil Servants (ASN) in Purbalingga Regency. The research problem arises from the condition of ASN, which is considered suboptimal in carrying out their duties due to weak implementation of training, lack of work discipline, and low awareness of organizational mission values. This study employs a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to 120 ASN within the Purbalingga Regency Government. Data were analyzed using multiple linear regression techniques with SPSS version 25 software. The results indicate that the three independent variables – training programs, work discipline, and mission valence – have a positive and significant effect on ASN performance, both partially and simultaneously. These findings suggest that improving the quality of training, enforcing consistent discipline, and instilling organizational mission values can enhance ASN performance. This research provides practical contributions for policymakers in designing capacity-building programs for ASN, such as improving the effectiveness of training programs and strengthening the culture of work discipline within the ASN environment, as well as serving as a theoretical reference for future studies.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Hafidz Setyo Wicaksono <i>hafidzsetyo01@gmail.com</i> Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Misi Valensi, Kinerja, ASN, Purbalingga Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 820 - 834	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan, disiplin kerja, dan misi valensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Purbalingga. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini didasarkan pada kondisi ASN yang dinilai belum optimal dalam menjalankan tugas, disebabkan oleh lemahnya implementasi pelatihan, kurangnya disiplin kerja, serta rendahnya kesadaran terhadap nilai misi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 120 ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga. Data dianalisis dengan teknik regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu program pelatihan, disiplin kerja, dan misi valensi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, penerapan disiplin yang konsisten, serta penanaman nilai-nilai misi organisasi mampu mendorong peningkatan kinerja ASN. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang program peningkatan kapasitas ASN berupa Meningkatkan Efektivitas Program Pelatihan ASN dan Memperkuat Budaya Disiplin Kerja di Lingkungan ASN serta menjadi referensi teoretis bagi penelitian selanjutnya. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu determinan utama yang menentukan keberhasilan sebuah negara dalam memanfaatkan peluang dari Revolusi Industri 4.0 (Budikusuma et al., 2025). Sumber Daya Manusia merupakan human capital dan intellectual capital yang akan menentukan efektifitas dari sumber daya lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal/dana, peralatan, teknologi organisasi, struktur dan lain-lain. Sumber daya manusia adalah komponen penting atau sebuah potensi yang mengandung peran untuk mewujudkan tujuan tertentu. Butuh pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kualitas (Wibawa et al., 2024).

Dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (bermutu), khususnya SDM aparatur pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa setiap pegawai ASN perlu melaksanakan prinsip-prinsip, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN agar memiliki kemampuan yang handal, profesional dan kompeten, serta berdaya saing dalam memberikan pelayanan publik (public service) pada bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, dibutuhkan percepatan peningkatan mutu SDM ASN yang semakin ketat untuk mampu berkompetisi baik pada tataran lokal, nasional dan internasional, termasuk dalam lingkungan institusi pemerintah maupun pemerintah daerah.

Pada era globalisasi dan reformasi seperti sekarang ini kita menghadapi atau melaksanakan pembangunan yang semakin kompleks, sebagai akibat perkembangan pembangunan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat serta perubahan lingkungan global yang memuat pengembangan sumber daya manusia, khususnya kemampuan Aparatur Negara dalam penyelenggaraan pembangunan (Riana et al., 2024).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah pemerintah Kabupaten Purbalingga yang melakukan tugas dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah yakni dalam hal pengelolaan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Purbalingga, maka kualitas ASN sangat dipengaruhi oleh peran BKPSDM. Pelatihan, Disiplin Kerja ASN serta mission valence suatu organisasi di Indonesia memang masih mengkhawatirkan dan memiliki hambatan, seperti belum adanya road map yang jelas serta perencanaan yang diselenggarakan tahunan, hal itu menyebabkan pengembangan kompetensi belum terencana dengan optimal. Hal tersebut mengakibatkan adanya kesenjangan kompetensi dan kinerja yang semakin besar.

Menurut Lembaga Administrasi Negara Dalam Kajian Strategi Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN Di Pemerintah daerah disebutkan ada lima permasalahan dalam pengembangan kompetensi di Indonesia, diantaranya: Pertama, analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan belum dijadikan dasar sebagai pembuatan kebijakan pengembangan kompetensi ASN Kedua, perencanaan pembangunan daerah dan nasional tidak dijadikan acuan dalam pengembangan kompetensi ASN. Ketiga, ketidakjelasan program strategis pengembangan kompetensi ASN dikarenakan belum adanya keterhubungan antara perencanaan pembangunan nasional maupun daerah. Keempat, program pengembangan kompetensi yang masih mengacu pada konsep klasikal, hal ini disebabkan karena masih sempitnya penjabaran mengenai program pengembangan kompetensi. Kelima, pemisahan antara kebijakan pola karir dengan pengembangan kompetensi.

Menurut Goni et al. (2020) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. Lay et al. (2024), Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja merupakan titik awal dari setiap keberhasilan dalam memenuhi tujuan suatu organisasi, penegakan disiplin dalam suatu organisasi adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan organisasi secara sukarela dan tanpa paksaan untuk mematuhi dan mematuhi aturan dan peraturan tersebut. Disiplin pegawai yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efektivitasnya. Dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan disiplin kerja/public discipline employee. Menurut Hasibuan (2008) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib Dimana orang- orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu Perusahaan atau organisasi disiplin dikatakan efektif apabila karyawan juga memperhatikan peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan organisasi karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018). Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafarina, 2017).

Teori ekspektasi diperkenalkan oleh (Vroom, 1964). Teori ini menyatakan bahwa motivasi pekerja bergantung pada seberapa besar mereka menginginkan imbalan (valensi), persepsi mereka bahwa upaya yang lebih besar akan menghasilkan kinerja yang diharapkan (ekspektasi), dan persepsi mereka bahwa kinerja yang lebih tinggi akan menghasilkan imbalan (instrumentalitas). Jadi, valensi mengacu pada tingkat signifikansi yang diberikan individu terhadap hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pada teori ekspektasi, Rainey (1999) mengembangkan konsep valensi misi, yang merujuk pada tingkat kepentingan yang diberikan karyawan pada misi suatu lembaga. Mereka berpendapat bahwa karyawan akan termotivasi untuk berkinerja baik ketika mereka tertarik pada keunggulan tujuan atau misi lembaga yang mempekerjakan mereka (yaitu misi valensi). Dengan kata lain, semakin menarik misi bagi karyawan, semakin tinggi motivasi kerja mereka. Selain Rainey dan Steinbauer, yang lain juga menekankan pentingnya memiliki misi yang menarik dan memikat. Clark & Wilson (1961) menyatakan bahwa mencapai misi organisasi adalah hal yang bermanfaat. Dan, baru-baru ini Salsabilah et al. (2025) menekankan pentingnya misi dalam merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Harapan dan valensi menentukan motivasi individu, menurut Teori Pengharapan. Harapan adalah keyakinan tentang seberapa besar kemungkinan tindakan tertentu, seperti bekerja lebih keras, akan menghasilkan hasil tertentu, seperti kenaikan gaji. Hasil atau imbalan yang akan diterima atau nilai yang diberikan individu terhadapnya disebut sebagai valensi (Radiman et al., 2024).

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana sumber daya manusia dalam suatu perusahaan telah berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Kualitas SDM yang memiliki kinerja unggul menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian kinerja optimal memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui kebijakan yang mampu menyelaraskan kepentingan karyawan dan perusahaan. Menurut Mariana Damanik (2021) Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah potensi internal yang dimiliki setiap individu, seperti kompetensi. Menurut Lumansik et al. (2024) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan serta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan paparan yang telah disampaikan, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Mision Valence terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Purbalingga". Karena pelatihan yang diselenggarakan oleh Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga hanya dianggap sebagai formalitas untuk kebutuhan persyaratan administrasi dan hanya menghamburkan anggaran. Disamping itu, disiplin kerja ASN dan mission valence atau Misi Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Purbalingga dianggap belum

tercapai dan dianggap tidak begitu penting oleh ASN. Oleh karena itu, argumen dan alasan tersebut perlu diteliti dan dibuktikan secara ilmiah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2023) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah.

Penulis melakukan penelitian terhadap 120 orang Aparatur Sipil Negara atau PNS Kabupaten Purbalingga dengan menggunakan metode kuantitatif dan melakukan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh melalui kuesioner diolah dengan menggunakan software SPSS versi 25 untuk menjelaskan bagaimana Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Misi Valensi (Mission Valence) Terhadap Kinerja Pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis data yang lebih objektif dan hasil penelitian secara lebih luas.

Unit Analisis

Populasi adalah wilayah general yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Purbalingga dengan sampel sejumlah 120 orang yang berasal dari instansi BKPSDM Purbalingga, Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga dan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling (sampel ditentukan berdasarkan tujuan penelitian, yakni ASN dari ketiga instansi tersebut).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter pada populasi penelitian (Sugiyono, 2023). Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Purbalingga dengan mengambil sampel sejumlah 120 orang yang berasal dari ASN BKPSDM Purbalingga, Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga dan Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Seluruh sampel dalam penelitian ini digunakan untuk kemudian dilakukan pengolahan data.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk kemudian dijawab (Sugiyono, 2023). Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Purbalingga. Instrumen kuesioner dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala penilaian 1 hingga 6, di mana: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cukup Tidak Setuju, 4 = Cukup Setuju, 5 = Setuju, dan 6 = Sangat Setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden menggambarkan hasil dari pengumpulan data kuesioner yang telah diisi oleh partisipan. Dalam penelitian ini, responden merupakan pegawai ASN di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Peneliti mengumpulkan 120 data responden dan seluruhnya layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 1. Klasifikasi Responden

Deskripsi Responden		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	57	47,50%
	Perempuan	63	52,50%
Total		120	100%
Deskripsi Responden		Jumlah	Persentase
Usia	21-30 tahun	16	13%
	31-40 tahun	36	30%
	41-50 tahun	43	36%
	51-60 tahun	25	21%
Total		120	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan, dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 63 orang (63%), sedangkan laki-laki berjumlah 57 orang (57%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 41–50 tahun sebanyak 43 orang, diikuti oleh responden berusia 31–40 tahun sebanyak 36 orang, 51–60 tahun sebanyak 25 orang, dan yang berusia 21–30 tahun sebanyak 16 orang.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas diterapkan pada variabel pelatihan, disiplin kerja, mission valence dan kinerja pegawai. Data yang dianalisis berasal dari 120 responden, dengan pengujian menggunakan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Nilai r tabel yang digunakan sebesar 0,194 pada tingkat signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel. Hasil uji validitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	1.0	0.175	Valid
	X1.2	0.831	0.175	Valid
	X1.3	0.501	0.175	Valid
	X1.4	0.589	0.175	Valid
	X1.5	0.613	0.175	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.492	0.175	Valid
	X2.2	0.397	0.175	Valid
	X2.3	0.345	0.175	Valid
	X2.4	0.515	0.175	Valid
	X2.5	0.407	0.175	Valid
	X2.6	0.245	0.175	Valid
Mission Valence	X3.1	0.551	0.175	Valid
	X3.2	0.513	0.175	Valid
	X3.3	0.416	0.175	Valid
	X3.4	0.393	0.175	Valid
	X3.5	0.489	0.175	Valid
	X3.6	0.457	0.175	Valid
	X3.7	0.426	0.175	Valid
	X3.8	0.457	0.175	Valid
	X3.9	0.470	0.175	Valid
	X3.10	0.472	0.175	Valid
Kinerja	Y1	0.487	0.175	Valid
	Y2	0.518	0.175	Valid
	Y3	0.386	0.175	Valid
	Y4	0.234	0.175	Valid
	Y5	0.197	0.175	Valid
	Y6	0.302	0.175	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh variabel yang diajukan untuk responden adalah valid dapat dilihat dari nilai r hitung $> r$ tabel (0.175) sehingga dapat diambil Kesimpulan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian ini dikatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kuesioner menghasilkan jawaban yang konsisten dari responden. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode **Cronbach's Alpha**. Setelah seluruh item pernyataan dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian, reliabilitas diuji. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai **Cronbach's Alpha** lebih dari 0,6. Hasil uji reliabilitas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.882	Reliabel
Disiplin Kerja	0.697	Reliabel
Mission Valence	0.959	Reliabel
Kinerja	0.495	Reliabel

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas, dapat diambil Kesimpulan bahwa semua variabel dalam pernyataan tersebut yang meliputi variabel pelatihan, disiplin kerja , mission valence dan kinerja reliabel karena telah memenuhi nilai atau sesuai dengan syarat nilai Cronbach Alpha > 0.6 .

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode **One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**, yang dianggap lebih tepat dibandingkan dengan uji berbasis grafik. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dalam penelitian ini ditemukan hasil signifikansi berupa 0, yang Dimana untuk menemukan hasil dari uji normalitas itu sekurang-kurangnya memiliki nilai 0,05 seperti yang dijelaskan sebelumnya, oleh karena itu diperlukan uji regresi untuk menemukan hasil dari uji normalitas tersebut. Hasil pengujian normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar residual	0.052	> 0.05	Normal

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Mengacu pada tabel 4, nilai signifikansi tercatat sebesar 0,052 yang melebihi angka 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut termasuk dalam penelitian yang memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan korelatif antar variabel independen dalam suatu model regresi. Kehadiran multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan kurang optimal. Dua indikator yang umum digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas adalah nilai **Variance Inflation Factor (VIF)** dan **tolerance**.

Tabel 5. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0.533	1.876	Tidak terjadi multikolinieritas
Displin Kerja	0.623	1.605	Tidak terjadi multikolinieritas
Mission Valence	0.490	2.039	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai tolerance value ketiga variabel dalam penelitian ini >0.10 atau nilai VIF ketiga variabel < 10 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara nilai residual pada periode ke-t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi linier. Jika hubungan tersebut ditemukan, maka terjadi masalah autokorelasi. Untuk mengidentifikasi autokorelasi, digunakan metode statistik Durbin-Watson (DW Test). Namun, pengujian ini memiliki keterbatasan, salah satunya adalah ketidakpastian dalam distribusi statistik yang digunakan. Hasil uji Durbin-Watson dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Autokorelasi

DU	DW	4-DU	Keterangan
1.6513	1.794	2.3487	Telah lolos atau terjadi autokorelasi

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa hasil perhitungan nilai DW sebesar 1.794 terletak diantara nilai DU dan 4-DU dengan jumlah sebesar 1.6513 dan 2.348 dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mendeteksi apakah asumsi klasik tentang kesamaan varians residual pada semua pengamatan dalam regresi terpenuhi atau tidak. Model regresi dianggap bebas dari heteroskedasitas jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil uji heteroskedasitas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Pelatihan	0.431	0.05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Disiplin Kerja	0.683	0.05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Mission Valence	0.645	0.05	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Korelasi

Uji Korelasi, X1, X2, X3 -Y

Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pengamatan, dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari uji korelasi Pearson dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Uji Pearson Kolerasi

Variabel	Sig	batas	Pearson Correlation	Keterangan
Pelatihan	0.000	0.05	0.438	Berhubungan
Disiplin Kerja	0.000	0.05	0.424	Berhubungan
Mission Valence	0.000	0.05	0.519	Berhubungan

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa nilai asymp.sig masing-masing sebesar $0.000 < 0.05$, $0.000 < 0.05$ dan $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan mission valence berhubungan terhadap kinerja.

Uji Pearson Korelasi X1, X2 - X3

Uji Pearson bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara pengamatan atau tidak, dengan pelaksanaan yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari uji korelasi Pearson dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Uji Pearson Kolerasi

Variabel	Sig	batas	Pearson Correlation	Keterangan
Pelatihan	0.000	0.05	0.659	Berhubungan
Disiplin Kerja	0.000	0.05	0.582	Berhubungan

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Mengacu pada tabel 9, diperoleh nilai asymp.sig sebesar 0.000, yang masing-masing lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$ dan $0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, dan disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja.

Uji Pearson Korelasi X1, X2

Tabel 10. Uji Pearson Kolerasi

Variabel	Sig	batas	Pearson Correlation	Keterangan
Pelatihan	0.000	0.05	0.530	Berhubungan

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai asymp.sig sebesar 0.000, yang berada di bawah angka 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, berhubungan terhadap disiplin kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu pelatihan, disiplin kerja dan mission valence, terhadap variabel dependen berupa kinerja pegawai. Dalam analisis ini, pengujian dilakukan secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial dengan uji t. Kriteria signifikansi untuk kedua uji tersebut adalah: menerima H_a jika nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah ringkasan hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	9.778	3.018	0.003	
Pelatihan	0.181	1.217	0.226	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	0.151	1.588	0.115	Tidak Signifikan
Mission Valence	0.216	3.088	0.003	Signifikan
F hitung	16.617			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.282			

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10, perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 9.778 + 0.181 X_1 + 0.151 X_2 + 0.216 X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 9.778 menunjukkan bahwa, jika tidak ada variabel pelatihan, disiplin kerja dan mission valence yang mempengaruhi kinerja, oleh karena itu kinerja memiliki jumlah 9.778 satuan.
2. B_1 memiliki nilai sebesar 0.181 menunjukkan bahwa, jika variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka tingkat kinerja akan meningkatkan sebesar 0.181 dengan asumsi variable bebas lain tetap.
3. B_2 memiliki nilai sebesar 0.151 menunjukkan bahwa, jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka tingkat kinerja akan meningkatkan sebesar 0.151 dengan asumsi variable bebas lain tetap.
4. B_3 memiliki nilai sebesar 0.216 menunjukkan bahwa, jika variabel mission valence meningkat sebesar satu satuan maka tingkat kinerja akan meningkatkan sebesar 0.216 dengan asumsi variable bebas lain tetap.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.548 ^a	0.301	0.282	3.146	1.794

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 11 tersebut menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) sebesar 0.282, yang mengindikasikan variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Mission Valence mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 0.282 atau sebesar 28.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Mission Valence, berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

1. Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.226 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja".

2. Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.115 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja”.
3. Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.003 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Mission Valence berpengaruh terhadap Kinerja”.

Pengujian Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 11 diperoleh F hitung sebesar 16.617 dan probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Mission Valence berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah

Hasil dari pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.226 > 0.05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa “Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja”. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,37 yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Aparatur Sipil Negara (ASN) seharusnya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi yang berguna dalam pekerjaannya. Tingkat kompetensi yang tinggi akan berguna bagi ASN untuk menjalankan tugas tugasnya dengan baik dan disertai oleh rasa tanggungjawab.

Menurut Fathurahman (2020) pelatihan tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja Karyawan Attarakha Photography Bandung. Hal ini memiliki arti bahwa pelatihan tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis H1 ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah

Hasil dari pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.115 > 0.05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa “Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja”. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,25 yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, disiplin kerja menjadi aspek yang penting untuk meningkatkan kinerja ASN. Musyafa et al. (2025) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang penting untuk memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Ondi et al. (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta et al. (2020) yang menyatakan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa indikator Kuantitas, Kualitas Keandalan, Kehadiran dan Kemampuan bekerja sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, Hipotesis H2 ditolak.

Pengaruh Mission Valence terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah

Hasil dari pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.003 \leq 0.05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa "Mission Valence berpengaruh terhadap kinerja". Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,27 yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Menurut Guerrero & Chênevert (2021), mission valence berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Mission valence atau misi organisasi berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja ASN. Visi misi organisasi yang baik dan yang tinggi akan mendorong ASN untuk berkomitmen dalam melaksanakan tugas tugas pegawai dengan baik sesuai dengan pedoman visi misi masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Sehingga dengan komitmen dalam melaksanakan tugas sesuai visi misi organisasi akan meningkatkan kinerja ASN. Selain itu hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheng & Fan (2022), yang menyatakan bahwa mission valence berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, Hipotesis H3 diterima atau dengan kata lain mission valence (Misi Valensi) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Mission Valence terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah

Hasil uji F yang terdapat pada tabel 9 menunjukkan nilai f hitung sebesar 16.617 dengan jumlah probabilitas sebesar 0.000. Karena nilai sig F $0,000 < 0,05$ pada variabel mission valence tersebut menunjukkan bahwa "Mission Valence berpengaruh terhadap kinerja". Akan tetapi variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil karena nilai probabilitas pada variabel pelatihan diketahui nilai probabilitas sebesar $0.226 > 0.05$, maka dapat disimpulkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kemudian pada variabel Disiplin Kerja diketahui nilai probabilitas sebesar $0.115 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,37 yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Berdasarkan semua pertanyaan dalam variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,25 yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Berdasarkan semua pertanyaan dalam variabel mission valence menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel mission valence. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,27 yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Berdasarkan semua pertanyaan dalam variabel Kinerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel Kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 4,85 yang termasuk ke dalam kategori setuju.

Peran penting ASN dalam instansi organisasi atau tempat bekerja seorang pegawai atau ASN itu adalah kinerja ASN yang akan menggambarkan bagaimana kemampuan atau kompetensi ASN dalam menjalankan tugas tugasnya (Sabihi et al., 2025). Selain itu semakin baik visi misi Organisasi Perangkat Daerah maka semakin tinggi juga semangat

kerja pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja ASN dalam menjalankan tugas tugasnya yang diberikan dengan baik dan benar (Shafaat, 2020).

Hasil uji dalam penelitian ini menyebutkan bahwa peningkatan variabel Mission valence akan meningkatkan kinerja ASN Kabupaten Purbalingga. Sedangkan Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Purbalingga.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Fathurahman (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja Karyawan Attarakha Photography Bandung. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pradipta et al. (2020) yang menyatakan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan penelitian yang dilakukan oleh Guerrero & Chênevert (2021), yang menyatakan kesimpulan bahwa mission valence berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diambil Kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan mission valence terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) wilayah Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah.
3. Mission Valence berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*, 1, 1-6. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Budikusuma, A., Nasution, A. T., Safina, P., Wulandari, D., & Robain, R. R. W. (2025). Revolusi Industri 4.0 dan Tantangannya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Internasional. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 3(2).
- Clark, P. B., & Wilson, J. Q. (1961). Incentive Systems: A Theory of Organizations. In *Source: Administrative Science Quarterly* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.2307/2390752>
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35-46. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1>
- Goni, J., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2025). Human Resource Management Practices and Motivation on Turnover Intention at PT. Asiamax Mining Indonesia. *Productivity*, 6(2), 1176-1184. <https://doi.org/10.35797/ejp.v6i2.61656>

- Guerrero, S., & Chênevert, D. (2021). Municipal Employees' Performance and Neglect: The Effects of Mission Valence. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 447-465. <https://doi.org/10.1177/0734371X19896013>
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Manusia.
- Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 144-155. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3135>
- Lumansik, A., Natsir, N., & Nuraisyah, N. (2024). Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(3), 377-391. <https://doi.org/10.36418/syntaximperatif.v5i3.419>
- Mariana Damanik. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1-19. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Musyafa, N., & Susanto, N. (2025). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 467-475. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i1.3723>
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. 1(1). <https://doi.org/10.38035/jpmppt.v1i1>
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7).
- Radiman, R., Wahyuni, S. F., & Lestari, S. P. (2024). Nilai-Nilai Individu dan Remunerasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Pendidikan Tinggi: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 25(2), 106-121. <https://doi.org/10.30596/jimb.v25i2.21476>
- Rainey, H. G., & S. P. (1999). Article Navigation Journal Article Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1, 1-32. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024401>
- Riana, D., Purba, H. M., Riani, R., & Warman, W. (2024). Transformasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era Globalisasi: Membangun Kekuatan Kompetitif dan Adaptif. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 9(1), 79-85.
- Sabihi, F. A., Tohopi, R., & Nani, Y. N. (2025). FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PARIWISATA, KEPEMUDAAN, DAN OLAHRAGA KOTA GORONTALO. *Jurnal Pelayanan Publik*, 2(2), 711-720.

- Salsabilah, S., & Syafutri, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(3), 12-12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2440>
- Shafaat, R. (2020.). Delving Deeper Into A Wider Perspective: How Transformational Leadership Enhance Employee Mission Valence. In *International Journal of Business Reflections* (Vol. 1).
- Sheng, Z., & Fan, B. (2022). The double-edged sword effect of performance pressure on public employees: The mediation role of mission valence. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992071>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Economic and Business Review*, 4, 1-12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. NY: Wiley.
- Wibawa, F. C. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dikantor Pengadilan Agama Padang. *Impact Journal-Management Business and Finance*, 1(2), 82-93.
- Wulandari, S., Aprianto, R., & Eprianti, Y. (2025). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Sumber Beton. <https://doi.org/10.61252/fluralis.v4i2.239>