

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

Tugas Akhir Magang



Disusun Oleh

Hafidz Setyo Wicaksono (21311513)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2025**

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

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Program
Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh :

Nama : Hafidz Setyo Wicaksono

Nim : 21311513

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM SARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”

Yogyakarta, 22 Juli
2025



Handwritten signature of Hafidz Setyo.

Hafidz Setyo

Wicaksono

21311513

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

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

Diajukan Oleh:

Nama : Hafidz Setyo Wicaksono
NIM : 21311513
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 Juli 2025
Telah disetujui dan
disahkan oleh Dosen
Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

NO.: 3633/DEK/10/Prodi.Mj/VIII/2025

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, Senin 01 September 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : Hafidz Setyo Wicaksono
No. Mahasiswa : 21311513
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Program Pelatihan Disiplin Kerja Dan Mission Valence Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Purbalingga
Pembimbing : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : B
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji :

Ketua Tim : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.
Anggota Tim : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 01 September 2025

Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.

NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DISIPLIN KERJA DAN MISSION VALENCE TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN PURBALINGGA

Disusun oleh : Hafidz Setyo Wicaksono

Nomor Mahasiswa : 21311513

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Senin 01 September 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir magang dengan judul “*Pengaruh Program Pelatihan, Disiplin Kerja dan Misi Valensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Purbalingga*” sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Tersusunnya laporan ini tidak terlepas dari doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ayah dan Ibu tercinta, atas segala cinta, doa, dukungan, dan pengorbanan yang tak ternilai harganya. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi penulis sepanjang perjalanan ini.
2. Adik tercinta, yang selalu memberikan semangat dan keceriaan dalam setiap langkah hidup penulis.
3. Mbah Kakung dan Mbah Uti, atas kasih sayang dan doa yang senantiasa menyertai penulis dalam menjalani pendidikan.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, yang telah memimpin institusi dengan penuh dedikasi dan integritas.
5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses pembelajaran.
6. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen, atas arahannya selama masa perkuliahan.
7. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, memberikan masukan, dan arahan dalam proses penyusunan laporan ini.
8. BKPSDM Kabupaten Purbalingga, Ibu Wal Afiah Nurhidayah, S.Sos beserta jajaran, khususnya pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan selama pelaksanaan kegiatan magang.

9. Orang tersayang, “Z”, yang telah menjadi tempat pulang terbaik dalam lelahnya perjalanan ini. Terima kasih atas kesabaran, dukungan, dan kasih yang tidak pernah padam.
10. Teman-teman terdekat penulis: Alif, Latif, dan Totti, yang selalu menemani dalam suka dan duka, menjadi tempat berbagi cerita dan tawa.
11. Teman-teman seperjuangan: Raihan, Rifqi, Ramadhan, Rizqi, Aldy, Nasrul, dan Daffa, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik ini. Terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan persaudaraan yang terjalin hingga kini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terima kasih atas segala dukungan dan kontribusi yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berguna bagi semua pihak.

Yogyakarta, 22 Juli 2025

Hafidz Setyo Wicaksono

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Profil Instansi	1
1.1.1 Nama Instansi.....	1
1.1.2 Alamat Instansi	1
1.1.3 Visi Instansi.....	1
1.1.4 Misi Instansi.....	1
1.1.5 Tujuan Instansi	1
1.1.6 Sejarah Instansi	1
1.2 Latar Belakang	3
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Pertanyaan Penelitian	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Implikasi/ Kontribusi.....	7
1.6.1 Kontribusi Praktis :	7
1.6.2 Implikasi Teoretis :	8
1.6.3 Solusi yang diharapkan :.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pelatihan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan	9
2.1.1.2 Tahapan-Tahapan dalam Program Pelatihan	9

2.1.1.3	Variabel- Variabel yang Mempengaruhi Pelatihan.....	11
2.1.1.4	Variabel- Variabel yang Dipengaruhi Pelatihan	12
2.1.1.5	Pengukuran Indikator Variabel Pelatihan	14
2.1.2	Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2	Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.3	Variabel yang dipengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1.2.4	Pengukuran Variabel Disiplin Kerja.....	18
2.1.3	Mission Valence	19
2.1.3.1	. Pengertian Mission Valence	19
2.1.3.2.	Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Mission Valence	20
2.1.3.3	. Variabel-Variabel yang dipengaruhi Mission Valence.....	22
2.1.3.4.	Pengukuran Variabel Mission Valence.....	23
2.1.4	Kinerja pegawai	24
2.1.4.1	Pengertian Kinerja pegawai	24
2.1.4.2	Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	24
2.1.4.3	Variabel-Variabel yang dipengaruhi Kinerja Pegawai	26
2.1.4.4.	Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai	27
2.2	Penelitian Terdahulu.....	27
2.3	Kerangka Penelitian	30
2.4	Pengembangan Hipotesis	30
2.4.1	Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1	Pendekatan Penelitian.....	34
3.2	Unit Analisis.....	34
3.3	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.4	Variabel Penelitian	35
3.4.1	Variabel Independen.....	35
3.4.2	Variabel Dependen	35

3.5 Definisi Operasional.....	36
3.5.1 Program Pelatihan (X_1)	36
3.5.2 Disiplin Kerja (X_2)	37
3.5.3 Nilai Misi / Mission Valence (X_3).....	38
3.5.4 Kinerja Pegawai (Y)	40
3.6 Teknik Analisis Data	41
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.6.2 Uji Kualitas Data	41
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.6.4 Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Analisis Deskriptif	44
4.2 Hasil Analisis	48
4.2.1 Deskripsi Responden	48
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	50
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	52
4.2.4 Uji Korelasi.....	54
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	55
4.3 Pembahasan	58
4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah	58
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah	59
4.3.3 Pengaruh Mission Valence terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah	60
4.3.4 Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Mission Valence terhadap Kinerja ASN Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah.....	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Simpulan.....	63
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	75
Lampiran 1	75
Lampiran 2	76
Lampiran 3	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Indikator Pengukuran Variabel Program Pelatihan	37
Tabel 3.2 Indikator Pengukuran Variabel Disiplin Kerja	38
Tabel 3.3 Indikator Pengukuran Variabel Mission Valence	39
Tabel 3.4 Indikator Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai.....	40
Tabel 4.1 Skala Interval dalam Kuesioner	44
Tabel 4.2 Descriptive Statistics.....	45
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Pelatihan.....	45
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Mission Valence	47
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Kinerja	48
Tabel 4.7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.8 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.9 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.12 Uji Multikolineartias	53
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi.....	53
Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 4.15 Uji Pearson Kolerasi	54
Tabel 4.16 Uji Pearson Kolerasi	55
Tabel 4.17 Uji Pearson Kolerasi	55
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	30
--------------------------------------	----

ABSTRAK

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 dan menjadi referensi teoretis bagi penelitian selanjutnya.

Kata kunci: pelatihan, disiplin kerja, misi valensi, kinerja, ASN, Purbalingga.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Instansi

1.1.1 Nama Instansi

Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga

Bidang : Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

1.1.2 Alamat Instansi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga , Jalan Jendral Sudirman, Purbalingga Wetan, Kec. Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53316.

1.1.3 Visi Instansi

BKPSDM kabupaten purbalingga mempunyai visi :

“ Purbalingga Yang Mandiri Dan Berdaya Saing, Menuju Masyarakat Sejahtera Yang Berakhlak Mulia ”.

1.1.4 Misi Instansi

BKPSDM Kabupaten Purbalingga mempunyai misi :

“Menyelenggarakan Pemerintahan yang profesional, efektif, inovatif, bersih akuntabel dan demokratis, sehingga mampu memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat ”

1.1.5 Tujuan Instansi

1. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah.
2. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian.
3. Meningkatkan Sarana dan Prasarana sesuai kebutuhan.
4. Mewujudkan Informasi Kepegawaian yang tepat dan akurat.

1.1.6 Sejarah Instansi

BKPSDM Kabupaten Purbalingga pada awalnya berdiri dan merupakan Bagian Kepegawaian di Sekretariat Wilayah Daerah Kabupaten Purbalingga sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 1989 tentang SOTK Sekwilda dan Sekretariat DPRD Kabupaten Dati II Purbalingga yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretariat Wilayah Daerah dibidang Kepegawaian.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor: 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga, BKPSDM Kabupaten Purbalingga berfungsi sebagai penunjang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati Kabupaten Purbalingga.

BKPSDM Kabupaten Purbalingga telah beberapa kali mengalami perubahan nomenklatur :

a. Bagian Kepegawaian di Sekretariat Wilayah Daerah Kabupaten Purbalingga yang diatur dalam :

- 1) Perda Nomor 4 Tahun 1989 tentang SOTK Sekwilda dan Sekretariat DPRD Kabupaten Dati II Purbalingga
- 2) Perda Nomor 7 Tahun 1992 tentang SOTK Sekwilda dan Sekretariat DPRD Kabupaten Dati II Purbalingga Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga, Nomor 13 Tahun 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah.

b. Badan Kepegawaian Daerah yang diatur dalam :

- 1) Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 26 Tahun 2005 Tentang SOTK Badan Kepegawaian Daerah
- 2) Perda Nomor 11 Tahun 2008 tentang Penetapan Urusan Pemerintahan Daerah Kab. Purbalingga
- 3) Perda Nomor 16 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Purbalingga
- 4) Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga

c. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang diatur dalam :

- 1) Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor : 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga, sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor : 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor : 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).

2) Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

1.2 Latar Belakang

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 (Syafriana, 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.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut :

Pengaruh program pelatihan, disiplin kerja dan mission valence terhadap kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil atau ASN Kabupaten Purbalingga

1.4 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah ada pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai ASN Kabupaten Purbalingga ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah ada pengaruh mission valence terhadap kinerja pegawai ASN Kabupaten Purbalingga?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Memberikan informasi besarnya pengaruh program pelatihan, disiplin kerja dan mission valence terhadap kinerja ASN Kabupaten Purbalingga.
2. Mengidentifikasi pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan mission valence terhadap kinerja ASN Kabupaten Purbalingga.

1.6 Implikasi/ Kontribusi

1.6.1 Kontribusi Praktis :

Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas dalam pelatihan , disipliin kerja dan mission valence terhadap kinerja pegawai atau ASN sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam pemerintahan .

1.6.2 Implikasi Teoretis :

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan tentang pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan mission valence terhadap kinerja pegawai atau ASN Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

1.6.3 Solusi yang diharapkan :

Solusi yang diharapkan adalah terlaksananya peran pelatihan, disiplin kerja dan mission valence yang lebih baik dan efektif, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai atau ASN Kabupaten Purbalingga. Solusi ini diharapkan dapat diterapkan secara praktis oleh instansi pemerintah untuk mencapai tujuan penerapan sumber daya yang lebih unggul dan lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Mathis et al. (2006.), Pelatihan adalah proses dimana orang mencapai keahlian tertentu untuk melaksanakan tujuan organisasi. Pada tahap tertentu, Pelatihan menawarkan pengetahuan dan keahlian khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pengertian pelatihan menurut Sukemi, et al.(2024) , pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana pegawai memperoleh kemampuan menjalankan aktivitas untuk membantu pencapaian individu dan organisasional. Proses program pelatihan yang baik adalah melaksanakan edukasi dan praktik terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang dianggap paling vital dan krusial untuk dilakukan oleh perusahaan dan pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Purbalingga sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi aparatur yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan kompetensi yang efektif harus mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang selaras dengan tuntutan organisasi modern.

2.1.1.2 Tahapan-Tahapan dalam Program Pelatihan

Berikut adalah cara dan tahapan untuk melakukan program pelatihan :

A. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Langkah awal dalam meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif. (Budiaji et al., 2024) menegaskan bahwa analisis kebutuhan yang akurat dapat memastikan program pengembangan yang ditawarkan relevan dengan kebutuhan aktual pegawai dan organisasi. BKPSDM Purbalingga dan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga dapat menggunakan berbagai metode seperti survei, wawancara, dan analisis kinerja untuk mengidentifikasi gap kompetensi.

B. Desain Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Setelah mengidentifikasi kebutuhan, BKPSDM bekerjasama dengan seluruh Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga perlu merancang program pelatihan berbasis kompetensi. Menurut penelitian Fasha et al. (2023), program pelatihan yang dirancang dengan pendekatan berbasis kompetensi terbukti 40% lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan pendekatan konvensional. Program ini harus mencakup metode pembelajaran yang beragam, termasuk pelatihan di kelas, e-learning, coaching, dan on-the-job training.

C. Implementasi Teknologi dalam Pengembangan Kompetensi

Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan kompetensi menjadi semakin penting. Rahman et al. (2020) mengemukakan bahwa penggunaan platform e-learning dan aplikasi mobile learning dapat meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas program pengembangan kompetensi. BKPSDM dan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga dapat mengadopsi Learning Management System (LMS) yang terintegrasi untuk memfasilitasi pembelajaran mandiri dan kolaboratif.

D. Evaluasi dan Pengukuran Dampak

Evaluasi yang sistematis terhadap program pengembangan kompetensi sangat penting untuk memastikan efektivitasnya. (Widodo, 2015) menyarankan penggunaan model evaluasi Kirkpatrick yang mencakup empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. BKPSDM Purbalingga perlu mengembangkan mekanisme evaluasi yang komprehensif untuk mengukur dampak program terhadap kinerja individu dan organisasi.

E. Pengembangan Budaya Belajar Berkelanjutan

Untuk memaksimalkan dampak pengembangan kompetensi, BKPSDM dan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga perlu membangun budaya belajar berkelanjutan. Menurut Senge (2021), organisasi yang menerapkan konsep learning organization memiliki tingkat adaptabilitas dan inovasi yang lebih tinggi. BKPSDM dan Organisasi Perangkat Daerah juga dapat mendorong inisiatif seperti communities of practice, knowledge sharing sessions, dan program mentoring untuk memperkuat budaya belajar.

2.1.1.3 Variabel- Variabel yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kompetensi, profesionalitas, dan kinerja birokrasi daerah. Namun demikian, efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh berbagai variabel yang memengaruhinya, baik dari sisi individu ASN, organisasi, maupun faktor eksternal.

1. Motivasi Peserta

Motivasi Peserta menjadi faktor yang sangat menentukan. ASN yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif mengikuti pelatihan dan mampu menginternalisasi materi yang diberikan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi belajar berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan, termasuk dalam pelatihan aparatur pemerintah (Husna et al., 2024). Dalam konteks ASN Kabupaten Purbalingga, motivasi ini terkait erat dengan dorongan untuk meningkatkan kompetensi agar dapat memenuhi tuntutan kinerja, misalnya dalam penerapan digitalisasi pelayanan publik di Dinas Kesehatan maupun Inspektorat.

2. Dukungan Teknologi Pembelajaran

Dukungan Teknologi Pembelajaran juga berperan penting. Penerapan metode pelatihan berbasis teknologi (blended learning maupun e-learning) terbukti meningkatkan kepuasan dan efektivitas pelatihan (Febrianti et al., 2025). Di BKPSDM Purbalingga, misalnya, pelaksanaan pelatihan kepemimpinan sudah mulai menggunakan platform daring untuk mendukung materi klasikal.

3. Lingkungan Belajar Dan Dukungan Organisasi

Lingkungan Belajar Dan Dukungan Organisasi turut memengaruhi keberhasilan pelatihan. Fasilitas yang memadai, budaya organisasi yang mendukung pengembangan diri, serta supervisi dari pimpinan akan mempermudah ASN dalam mengaplikasikan hasil pelatihan. Studi terbaru mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja dan dukungan supervisor merupakan variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di sektor publik (Wibowo et al., 2025).

4. Proses Dan Desain Pelatihan

Proses Dan Desain Pelatihan berperan dalam memastikan materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan kerja ASN. Desain pelatihan yang tepat sasaran, dengan metode variatif seperti studi kasus, simulasi, atau praktik

langsung, membuat pelatihan lebih mudah dipahami dan diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari (Asnawi et al., 2025). Sebagai contoh, pelatihan audit internal di Inspektorat Daerah perlu dirancang secara aplikatif agar ASN dapat langsung mempraktikkannya dalam pemeriksaan lapangan.

5. Karakteristik Individu ASN

Karakteristik Individu ASN juga memengaruhi hasil pelatihan. ASN dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta tingkat jabatan yang berbeda tentu memiliki kebutuhan dan cara belajar yang berbeda pula. Penelitian terbaru menyebutkan bahwa faktor individu seperti kemampuan awal, pengalaman, dan sikap menjadi moderator yang memperkuat efektivitas pelatihan (Novita, 2024)..

6. Evaluasi Dan Kepuasan Peserta

Evaluasi Dan Kepuasan Peserta menentukan keberhasilan pasca-pelatihan. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis membantu memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai, serta memberi masukan untuk perbaikan program ke depan. Kepuasan ASN terhadap materi, metode, maupun fasilitator akan meningkatkan kemungkinan terjadinya transfer pelatihan ke pekerjaan (Rahayu et al., 2025)

7. Faktor Kontekstual Dan Kebijakan

Faktor Kontekstual Dan Kebijakan juga sangat memengaruhi pelatihan ASN. Dukungan kebijakan pemerintah daerah, anggaran, dan regulasi yang berlaku menjadi faktor eksternal yang menentukan keberlangsungan (Mubarir et al., 2024). Dalam kasus Purbalingga, alokasi APBD untuk pengembangan kompetensi ASN menjadi penentu utama dalam keberlanjutan program pelatihan di BKPSDM maupun OPD terkait.

Dengan demikian, pelatihan ASN di Kabupaten Purbalingga tidak hanya ditentukan oleh materi yang diberikan, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi individu ASN, pemanfaatan teknologi, dukungan organisasi, desain pelatihan yang tepat, karakteristik peserta, kepuasan serta evaluasi, hingga dukungan kebijakan dan anggaran daerah. Perhatian pada variabel-variabel tersebut akan memastikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan benar-benar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja ASN.

2.1.1.4 Variabel- Variabel yang Dipengaruhi Pelatihan

Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan, tetapi juga memiliki pengaruh terhadap berbagai

variabel penting yang berkaitan dengan kualitas individu maupun organisasi. Efektivitas pelatihan akan terlihat dari perubahan positif pada variabel-variabel berikut:

1. Kompetensi ASN

Pelatihan secara langsung meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural ASN (Tallo et al., 2025). Misalnya, pelatihan teknis kesehatan bagi pegawai Dinas Kesehatan meningkatkan pemahaman prosedur medis berbasis standar, sementara pelatihan manajerial di BKPSDM memperkuat kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Kompetensi yang meningkat ini sesuai dengan amanat Undang-Undang ASN yang menekankan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran per tahun.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja ASN dipengaruhi oleh sejauh mana hasil pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari (Rubianti et al., 2025). ASN yang mengikuti pelatihan pengelolaan keuangan daerah, misalnya, akan lebih teliti dan akuntabel dalam menyusun laporan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu dan unit kerja.

3. Kualitas Pelayanan Publik

Menurut Alfajriyah et al. (2025). Pelatihan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik. ASN yang mendapat pelatihan tentang pelayanan prima (service excellence) akan mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat, ramah, dan akurat kepada masyarakat, baik di BKPSDM, Inspektorat, maupun Dinas Kesehatan.

4. Kepuasan dan Motivasi Kerja

Menurut Ambarsari et al. (2024).ASN yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan merasa lebih dihargai dan didukung dalam pengembangan diri. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas terhadap instansi.

5. Komitmen Organisasi

Program pelatihan yang konsisten mendorong ASN untuk lebih berkomitmen pada organisasi (Katili et al., 2024). Dengan meningkatnya kemampuan dan kepercayaan diri pasca-pelatihan, ASN cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih besar terhadap pencapaian visi dan misi instansi.

6. Kemampuan Adaptasi dan Inovasi

Di era digitalisasi birokrasi, pelatihan berbasis teknologi membantu ASN beradaptasi dengan perubahan sistem kerja (Rahmadi et al., 2025). Misalnya, pelatihan aplikasi e-kinerja atau e-budgeting membuat ASN lebih siap menghadapi transformasi digital serta mendorong lahirnya inovasi dalam pelayanan publik.

2.1.1.5 Pengukuran Indikator Variabel Pelatihan

Indikator- indikator pelatihan menurut Siahaan (2015) ini meliputi :

1. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
2. Materi Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.
3. Metode yang digunakan Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Novita et al., 2024). Menurut Prasyanti et al. (2024), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya, menurut (Sutrisno, 2010) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

2.1.2.2 Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Khoiriyah et al., 2025). Disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan ASN terhadap aturan organisasi, tata tertib, serta kesadaran untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tingkat disiplin ASN dipengaruhi oleh berbagai variabel, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi.

1. Kepemimpinan (Leadership)

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN. Pemimpin yang tegas, adil, dan konsisten dalam menerapkan aturan akan

mendorong bawahan untuk lebih disiplin. Sebaliknya, pemimpin yang permisif atau tidak konsisten akan melemahkan sikap disiplin ASN.

2. Motivasi Kerja

ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas. Motivasi ini bisa bersumber dari kebutuhan pribadi (self-motivation) maupun dorongan eksternal, seperti penghargaan dan peluang pengembangan karier.

3. Pengawasan (Supervision)

Pengawasan yang terstruktur dan berkesinambungan berperan penting dalam meningkatkan disiplin. ASN akan lebih patuh terhadap aturan apabila merasa diawasi dan setiap pelanggaran diberikan sanksi yang jelas.

4. Keadilan dan Konsistensi Penerapan Aturan

Disiplin kerja meningkat apabila aturan organisasi diterapkan secara adil dan konsisten terhadap semua pegawai, tanpa adanya diskriminasi. Perlakuan yang berbeda akan menurunkan semangat disiplin ASN.

5. Kesejahteraan Pegawai

Tingkat kesejahteraan, termasuk gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja, juga memengaruhi disiplin ASN. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya tercukupi cenderung lebih disiplin karena merasa dihargai oleh organisasi.

6. Budaya Organisasi

Lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang kuat dan positif akan menumbuhkan kebiasaan disiplin. Budaya organisasi yang mendorong keteraturan, tanggung jawab, serta kerja sama memengaruhi ASN untuk bertindak sesuai nilai yang berlaku.

7. Kesadaran Individu

Faktor internal berupa kesadaran pribadi ASN untuk menaati peraturan merupakan variabel utama dalam pembentukan disiplin. Kesadaran ini lahir dari sikap profesionalitas dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2.1.2.3 Variabel yang dipengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, tetapi juga memberikan dampak pada sejumlah variabel penting dalam organisasi (Suryaningsih et al., 2025). Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), tingkat disiplin yang tinggi akan mencerminkan profesionalisme serta berdampak langsung

pada kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Adapun variabel-variabel yang dipengaruhi oleh disiplin kerja antara lain:

1. Kinerja ASN (Employee Performance)

Disiplin kerja yang tinggi mendorong ASN untuk mematuhi aturan jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja individu maupun unit kerja.

2. Kualitas Pelayanan Publik (Public Service Quality)

Tingkat disiplin ASN sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan kepada masyarakat. ASN yang disiplin akan memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah.

3. Efektivitas Organisasi (Organizational Effectiveness)

Organisasi pemerintahan dapat berfungsi optimal apabila ASN memiliki disiplin tinggi. Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, serta tanggung jawab kerja akan meminimalisir kesalahan birokrasi dan meningkatkan efektivitas operasional organisasi.

4. Kepuasan Masyarakat (Citizen Satisfaction)

Disiplin ASN secara tidak langsung meningkatkan kepuasan masyarakat karena pelayanan publik yang diterima lebih berkualitas. Masyarakat merasa lebih puas ketika pelayanan dilakukan secara cepat, transparan, dan sesuai aturan.

5. Iklim dan Budaya Kerja (Work Climate & Organizational Culture)

Disiplin kerja ASN membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan birokrasi. Jika sebagian besar ASN konsisten menjaga disiplin, hal ini menular menjadi kebiasaan kolektif yang memperkuat budaya organisasi.

6. Reputasi dan Citra Instansi (Institutional Image)

Instansi dengan ASN yang memiliki disiplin tinggi akan dinilai lebih profesional dan kredibel oleh masyarakat. Sebaliknya, rendahnya disiplin ASN berdampak pada citra negatif birokrasi di mata publik.

2.1.2.4 Pengukuran Variabel Disiplin Kerja

Indikator variabel disiplin kerja menurut Hasibuan (2008) meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai berangkutan, agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan pamutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata buatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinn bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawaan pun kurang berdisiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesetian) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik pula. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta perlakuan dengan baik.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairahkerja, dan

prestasi kerja howahannya. Hal ini arasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan pemjuk. jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan prilaku indisipliner pegawai akan herkurang,

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempegaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berant dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang Indisipline sesuai dengan sanksi hukuman bagi pegawai yang disiplinakan disegani dan diakui kepemimpinan oleh hawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat menelihara kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawainya yang indisipliner, sulit baginya untuk memlihara kedisiplian bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang hermonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik bagi suatu perusahaan/kantor

2.1.3 Mission Valence

2.1.3.1 . Pengertian Mission Valence

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.

Mengacu pada teori ekspektasi, (Rainey et al, 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, valensi misi). Dengan kata lain, semakin menarik misi bagi karyawan, semakin tinggi motivasi kerja mereka. Selain (Rainey et al., 1999), 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.

Menurut Angin et al (2024) Misi valensi dapat disebut sebagai pemikiran dan persepsi tentang signifikansi tujuan perusahaan atau kemampuannya untuk berkontribusi dalam masyarakat. Rainey et al (1999) merujuk valensi misi ke titik signifikansi yang ditempatkan oleh pekerja dalam misi organisasi mereka. Mereka juga mengusulkan bahwa ketika pekerja tertarik pada pentingnya misi organisasi mereka (valensi misi), mereka cenderung berkinerja baik. Dengan kata yang lebih sederhana, tingkat motivasi karyawan tumbuh lebih tinggi dengan peningkatan tingkat daya tarik misi organisasi mereka. Salsabilah et al. (2025) dan Angin et al (2024) telah menyoroti harapan bahwa signifikansi misi perusahaan dapat memengaruhi kemampuannya untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan pekerja. Lebih jauh, banyak penulis manajemen publik menekankan bahwa perusahaan sektor publik mungkin berkinerja lebih efektif jika ditandai dengan tingkat valensi misi yang lebih tinggi (Desmidt & Prinzie, 2019).

2.1.3.2. Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Mission Valence

Menurut penelitian Kang et al. (2025), *Mission valence* merujuk pada sejauh mana pegawai merasa bahwa misi organisasi yang diemban memiliki nilai penting dan bermakna, baik bagi diri mereka maupun masyarakat. Tingginya *mission valence* akan mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dan termotivasi dalam bekerja, terutama bagi ASN yang dituntut memberikan pelayanan publik. Beberapa variabel yang memengaruhi *mission valence* antara lain:

1. Kejelasan Misi Organisasi (Mission Clarity)

Kejelasan visi dan misi organisasi sangat berpengaruh terhadap *mission valence*. ASN akan lebih mudah merasa misi instansi bernilai apabila tujuan organisasi

dikomunikasikan secara jelas, realistis, dan selaras dengan kebutuhan masyarakat.

2. Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi teladan, serta menekankan pentingnya misi organisasi dapat meningkatkan persepsi pegawai terhadap nilai misi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif memperkuat keterikatan ASN pada tujuan organisasi.

3. Budaya dan Nilai Organisasi (Organizational Culture and Values)

Budaya organisasi yang menekankan integritas, akuntabilitas, serta orientasi pelayanan publik akan meningkatkan *mission valence*. Ketika nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi ASN, maka keterikatan terhadap misi organisasi menjadi lebih kuat.

4. Komunikasi Organisasi (Organizational Communication)

Komunikasi internal yang efektif, termasuk penyampaian tujuan strategis dan program kerja secara terbuka, memengaruhi sejauh mana ASN memahami serta menghargai pentingnya misi organisasi.

5. Pengalaman Kerja dan Sosialisasi (Work Experience and Socialization)

Pengalaman ASN dalam menjalankan tugas pelayanan publik dapat memperkuat *mission valence*. Semakin sering ASN menyaksikan dampak positif kinerjanya terhadap masyarakat, semakin tinggi persepsi bahwa misi organisasi bernilai.

6. Motivasi Intrinsik Pegawai (Intrinsic Motivation)

ASN dengan motivasi intrinsik tinggi, seperti dorongan untuk mengabdikan kepada bangsa atau melayani masyarakat, cenderung memiliki *mission valence* yang lebih tinggi dibandingkan ASN yang hanya digerakkan oleh motivasi ekstrinsik (misalnya gaji atau tunjangan).

7. Kesesuaian Nilai Individu dengan Organisasi (Person–Organization Fit)

Kesesuaian antara nilai personal ASN dengan misi instansi akan memperkuat persepsi nilai misi. Apabila ASN merasa misi organisasi sejalan dengan keyakinan pribadi mereka, maka keterikatan emosional dan komitmen akan semakin meningkat.

2.1.3.3 . Variabel-Variabel yang dipengaruhi Mission Valence

Mission valence menggambarkan sejauh mana pegawai meyakini bahwa misi organisasi bernilai penting dan bermakna (Østergaard Pedersen et al., 2025). . Tingginya *mission valence* tidak hanya berpengaruh pada sikap individu ASN, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun variabel-variabel yang dipengaruhi oleh *mission valence* antara lain:

1. Motivasi Kerja (Work Motivation)

ASN dengan *mission valence* yang tinggi cenderung memiliki dorongan intrinsik lebih kuat untuk bekerja. Mereka tidak hanya terdorong oleh insentif materi, tetapi juga oleh keyakinan bahwa pekerjaan mereka bermakna bagi masyarakat.

2. Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)

Ketika ASN percaya pada nilai misi organisasi, komitmen afektif mereka akan meningkat. Hal ini tercermin pada loyalitas, rasa memiliki, serta kesediaan untuk berkorban demi kepentingan instansi.

3. Kinerja Pegawai (Employee Performance)

Tingginya *mission valence* mendorong ASN bekerja lebih giat, tepat waktu, dan berorientasi pada hasil. Mereka akan berusaha mencapai target kerja bukan sekadar sebagai kewajiban, tetapi sebagai kontribusi terhadap pencapaian misi organisasi.

4. Kualitas Pelayanan Publik (Public Service Quality)

ASN dengan *mission valence* tinggi lebih peduli pada kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini berdampak pada peningkatan kepuasan masyarakat karena layanan dilakukan dengan penuh dedikasi, akuntabilitas, dan empati.

5. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Keyakinan bahwa pekerjaan mereka bermakna membuat ASN lebih puas dalam bekerja. Rasa puas ini muncul karena pekerjaan dianggap memberi kontribusi nyata terhadap tujuan sosial maupun kesejahteraan masyarakat.

6. Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB)

Mission valence mendorong ASN untuk melakukan hal-hal di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja, memberikan ide inovatif, atau melakukan pelayanan tambahan tanpa diminta.

7. Retensi Pegawai (Employee Retention)

ASN yang memiliki *mission valence* tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi, karena mereka merasa pekerjaannya memiliki makna dan selaras dengan nilai pribadi.

2.1.3.4. Pengukuran Variabel Mission Valence

Indikator variable mission valence menurut Sheng & Fan (2022) dalam penelitian ini meliputi:

1. Signifikansi pribadi terhadap misi organisasi
2. Kebanggaan terhadap misi organisasi
3. Ketertarikan terhadap misi organisasi
4. Makna kerja dari misi
5. Dampak sosial dari misi
6. Inspirasi personal dari misi
7. Pemahaman terhadap misi

8. Kesesuaian nilai pribadi dan misi organisasi
9. Komitmen terhadap misi
10. Kepercayaan terhadap tujuan publik misi

2.1.4 Kinerja pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Lumansik et al. 2024). Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah potensi internal berupa kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu. Kinerja karyawan adalah prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati (Rasi et al., 2024).

Kriteria dalam mengevaluasi kinerja individu ada tiga, yaitu tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu (Iswan et al. , 2024). Menilai kinerja individu melalui hasil tugas yang dimaksudkan adalah menilai hasil pekerjaan kerja individu. Misalnya terhadap produk yang dihasilkan, efektivitas pemanfaatan waktu, dan sebagainya. Menilai kinerja individu melalui hasil tugas yang dimaksudkan adalah menilai hasil pekerjaan kerja individu. Misalnya terhadap produk yang dihasilkan, efektivitas pemanfaatan waktu, dan sebagainya.

2.1.4.2 Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rahimi et al., 2025). Pada Aparatur Sipil Negara (ASN), kinerja tidak hanya diukur dari produktivitas individu, tetapi juga dari kontribusi terhadap efektivitas birokrasi dan kualitas pelayanan publik. Terdapat berbagai variabel yang memengaruhi kinerja pegawai, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Kompetensi dan Pelatihan

Kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan (training) memengaruhi kualitas kerja ASN. Pelatihan yang relevan meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan manajerial, serta sikap profesional sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Andara et al., 2025).

2. Disiplin Kerja

Menurut Widyatmoko et al. (2025), Disiplin merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja ASN. Pegawai yang taat aturan, hadir tepat waktu, dan bekerja sesuai prosedur cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan ASN dengan tingkat disiplin rendah.

3. Motivasi Kerja

Menurut Anabuni et al. (2025), ASN dengan motivasi tinggi akan berusaha mencapai target kerja dan memberikan kontribusi optimal. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik (misalnya pengabdian kepada masyarakat) maupun ekstrinsik (misalnya penghargaan, tunjangan, atau promosi).

4. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja ASN melalui arahan, bimbingan, serta keteladanan (Pamungkas et al., 2025). Pemimpin yang komunikatif, adil, dan visioner mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5. Lingkungan dan Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas memadai, serta sarana teknologi yang mendukung menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas ASN (Gulo et al., 2025).

6. Budaya Organisasi

Nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi memengaruhi sikap dan perilaku pegawai (Chairunnisa et al., 2025). Budaya organisasi yang positif—seperti integritas, akuntabilitas, dan orientasi pelayanan—akan mendorong ASN untuk berkinerja tinggi.

7. Kesejahteraan Pegawai

Tingkat kesejahteraan, termasuk gaji, tunjangan, serta jaminan sosial, berdampak pada semangat kerja ASN (Fatkhurrohman et al., 2025). Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya tercukupi akan lebih fokus dan produktif.

8. Mission Valence

Kejelasan misi dan kesesuaian nilai individu dengan tujuan organisasi juga berpengaruh pada kinerja (Usman, 2025). ASN yang meyakini bahwa pekerjaannya bermakna bagi masyarakat akan lebih berdedikasi dan berorientasi pada hasil.

2.1.4.3 Variabel-Variabel yang dipengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah (Sabihi et al., 2025). Pada Aparatur Sipil Negara (ASN), tingkat kinerja tidak hanya berdampak pada pencapaian target individu, tetapi juga memengaruhi efektivitas birokrasi serta kualitas pelayanan publik. Beberapa variabel yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai antara lain:

1. Efektivitas Organisasi

Kinerja ASN yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi (Putri et al., 2025). Target program dan kegiatan dapat dicapai tepat waktu, sesuai anggaran, dan memberikan hasil yang bermanfaat bagi masyarakat.

2. Kualitas Pelayanan Publik

Menurut Kareni et al. (2025) Kinerja ASN berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik. ASN yang berkinerja tinggi cenderung memberikan layanan yang cepat, transparan, akurat, dan ramah, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

3. Kepuasan Masyarakat

Kinerja ASN yang optimal akan meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan (Beqiviya et al., 2025). Hal ini penting dalam mewujudkan birokrasi yang responsif dan berorientasi pada kebutuhan publik.

4. Reputasi dan Citra Instansi

Menurut Bria et al. (2025) Instansi dengan ASN yang berkinerja tinggi akan memperoleh citra positif di mata masyarakat. Reputasi yang baik meningkatkan legitimasi organisasi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik.

5. Produktivitas Organisasi

Tingginya kinerja individu ASN berkontribusi pada meningkatnya produktivitas organisasi secara keseluruhan (Putri et al., 2025). Hal ini tampak dari penyelesaian pekerjaan yang lebih efisien, berkurangnya kesalahan administrasi, dan meningkatnya output birokrasi.

6. Inovasi dan Perubahan Organisasi

ASN yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam memberikan ide-ide baru, melakukan perbaikan sistem, serta beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi (Sopyan et al., 2025)..

7. Akuntabilitas dan Transparansi

Kinerja ASN yang baik berdampak pada meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah. Proses kerja yang sesuai prosedur dan target yang tercapai akan memperkuat transparansi dan pertanggungjawaban public (Sopyan et al., 2025).

2.1.4.4. Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai

Indikator- indikator kinerja pegawai menurut Mathis (2006) dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

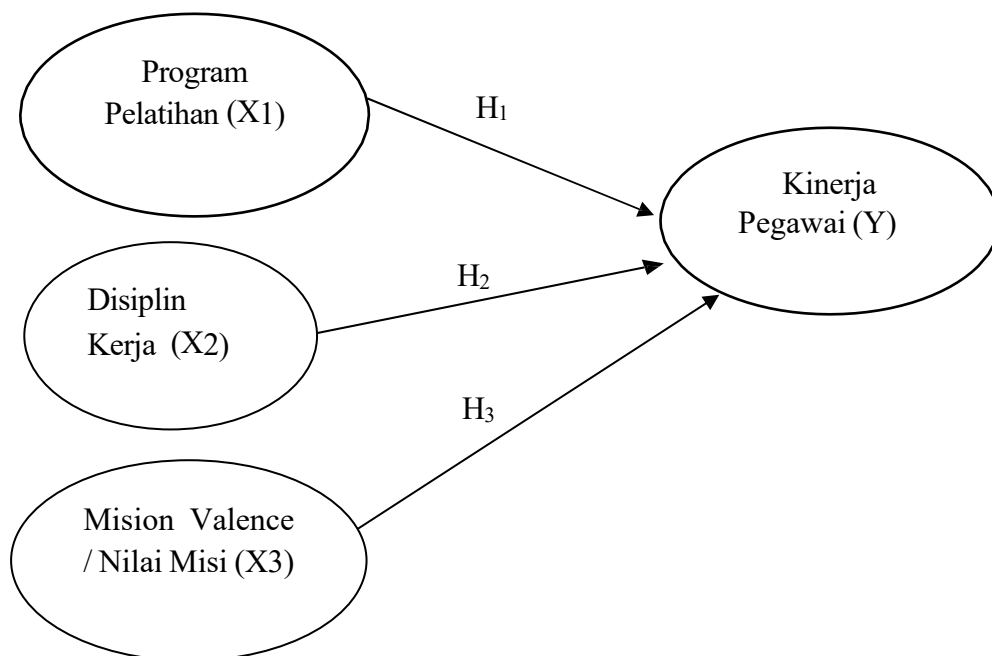
	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Firmansyah, 2020)	Independen : Kompetensi Dependen : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2	(Muarsarsar, 2022)	<p>Independen : Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>Dependen : Kinerja Aparatur</p>	<p>Aspek peningkatan pengembangan karier aparatur untuk menilai sejauhmana BKPSDM Kabupaten Sarmi telah melakukan peningkatan pengembangan karier aparatur, yaitu memberikan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi, selain itu sejauhmana BKPSDM Kabupaten Sarmi telah melakukan roling, rotasi, mutasi pegawai dari satu bidang kebidang lainnya sebagai upaya meningkatkan pengetahuan pegawai terhadap tupoksi masing-masing bidang serta sebagai upaya untuk penyegaran suasana kerja pegawai.</p>
3.	(Mirosea et al., 2022)	<p>Independen : Sistem Pengendalian Intern</p> <p>Dependen : Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton.</p>

4.	(Nofriandy Imanuel et al., 2023)	Independen : Peningkatan Kualitas SDM Dependen : Kinerja Pegawai	Kualitas hasil kerja BKPSDM masih jauh dari harapan publik Kabupaten Murung Raya maupun ketentuan perundang-undangan. BKPSDM belum secara objektif menjalankan tugas sesuai dengan peran dan fungsinya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. BKPSDM masih sangat lemah dalam pengelolaan data pegawai, Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg), arsip kepegawaian dan penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK).
5.	(Ayas & Sinaga, 2019)	Independen : Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dependen : Kinerja Pegawai	Dari hasil penelitian yang dilakukan ini diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan alat analisis yaitu, analisis SWOT dan analisis kinerja dalam melihat efisien dan efektif sudah tercapai dan terkandung di dalam pelaksanaaaa Renstra tersebut, namun belum tercapainya kinerja secara baik dalam karena dari anlisis capaian kinerja belum mencapai apa yang diharapkan BKD Kabupaten Serdang Bedagai dikarenakan kurangnya dana.

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian pada landasan teori, untuk mempermudah penyusunan dan analisis permasalahan dalam penelitian ini maka diperlukan suatu model penelitian yang dapat memberikan gambaran penelitian untuk memperoleh kesimpulan. mempermudah dalam memahami perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Kerangka kerja dalam penelitian ini mengintegrasikan antara program pelatihan, disiplin kerja dan mission valence terhadap kinerja pegawai untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten. Berikut ini adalah model penelitian yang digunakan untuk mempermudah dalam memahami perumusan hipotesis dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan (Karneli et al., 2025). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. Pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan

pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan. Pendidikan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman akan seluruh lingkungan disekitar kita, sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang biasa dilakukan sehari-hari.

Pelatihan atau training memerlukan biaya yang besar, tetapi investasi di bidang manusia tersebut akan memberikan kontribusi untuk produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan di dalam organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Purbalingga, organisasi tersebut nantinya akan mendapatkan laba yang berlimpah pada waktu yang akan datang. Jika pegawai melakukan pelatihan dengan baik dan maksimal, maka dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukemi, et al.(2024), program pelatihan memepengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Akan tetapi, menurut Menurut Fathurahman (2020) pelatihan tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja Karyawan Attarakha Photography Bandung. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari pelatihan maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H0 : Program Pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pegawai

H1 : Program Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Ondi et al., 2023) yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan provinsi Jawa Barat menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Karena dengan menerapkan aturan atau disiplin kerja akan bertujuan untuk menciptakan keteraturan dan menjamin kelancaran tugas yang akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yossi et al.(2021) yang membahas tentang pengaruh disiplin dan budaya kerja

terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.

Penelitian Nawipa et al. (2025) yang membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munir et al. (2020.)) yang membahas tentang pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin dan komunikasi secara signifikan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Karena dengan menerapkan disiplin kerja maka pekerjaan dapat lebih mudah terorganisir, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Penelitian ini juga diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al., (2023) dalam penelitiannya membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan / ASN. Sedangkan penelitian menurut 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. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H0 : Disiplin Kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai

H2 : Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja pegawai

2.4.3 Pengaruh Mission Valence atau nilai misi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurlaela et al. (2025) yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan Misi Valensi. Menunjukkan bahwa mission valence atau nilai misi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja

pegawai karena semakin baik atau tinggi tingkat misi valensi maka semakin mempengaruhi karyawan agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Misi Valensi memoderasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja , sehingga semakin tinggi misi valensi maka semakin kuat dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Guerrero & Chênevert (2021) yang membahas tentang Dampak dari nilai Misi / Mission Valence terhadap Kinerja dan Pengabdian Pegawai Kota menyatakan bahwa semakin tinggi nilai misi atau mission valence yang dimiliki oleh organisasi atau Perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Adapun penelitian Shafaat (2020) menyatakan bahwa misi valensi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan antara misi valensi atau mission valence terhadap performance management (manajemen kinerja) dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheng & Fan (2022) yang membahas mengenai tekanan kinerja pada pegawai negeri dan peran mediasi misi valensi. Penulis menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja dan semangat melalui misi valensi atau mission valence. Misi valensi akan mempengaruhi semangat kerja karyawan atau pegawai yang kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai itu sendiri. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian Desmidt & Prinzie (2019) yang membahas tentang Membangun Budaya Berbasis Misi: Menganalisis Hubungan Antara Agen Sosialisasi Intra-Organisasi, Valensi Misi, Motivasi Pelayanan Publik, Kejelasan Tujuan dan Dampak Pekerjaan menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat mission valence atau misi valensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Misi Valensi atau Mission Valensi mempengaruhi kinerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 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.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel dalam suatu penelitian memiliki peranan yang penting dalam suatu penelitian. Definisi variabel secara umum adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian. Menurut Djollong (2014) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.4.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Liana L., 2009). Variabel independen ditandai dengan symbol berupa (X). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Program Pelatihan, Disiplin Kerja dan Mission Valence.

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independent (Liana L., 2009). Variabel dependen ditandai dengan simbol (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Purbalingga.

3.5 Definisi Operasional

3.5.1 Program Pelatihan (X₁)

Pelatihan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan berguna bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis.

Indikator- indikator pelatihan dalam pelatihan ini meliputi :

1. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
2. Materi Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.
3. Metode yang digunakan Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Tabel 3.1 Indikator Pengukuran Variabel Program Pelatihan

Kode	Indikator	Sumber
PL1	Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target.	(Siahaan, 2015)
PL2	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.	
PL3	Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah.	
PL4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari Solusi yang tepat.	
PL5	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.	

3.5.2 Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap atau kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan atau norma yang berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan atau norma yang sudah ditetapkan.

Indikator variable disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadlian
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Tabel 3.2 Indikator Pengukuran Variabel Disiplin Kerja

Kode	Indikator	Sumber
DK1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan	(Hasibuan, 2008)
DK 2	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	
DK3	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.	
DK 4	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahn, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan Kerjasama yang baik.	
DK 5	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.	
DK 6	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	

3.5.3 Nilai Misi / Mission Valence (X₃)

Misi valensi (mission valence) didefinisikan sebagai penilaian sejauh mana individu dalam suatu organisasi memandang misi organisasi tersebut sebagai sesuatu yang bermakna, penting, dan memberi inspirasi. Konsep ini menekankan daya tarik emosional dan nilai intrinsik dari misi organisasi yang dapat memotivasi anggota organisasi untuk berkontribusi lebih, bahkan di luar tugas formal mereka. Indikator variable mission valence dalam penelitian ini meliputi:

1. Signifikansi pribadi terhadap misi organisasi

2. Kebanggaan terhadap misi organisasi
3. Ketertarikan terhadap misi organisasi
4. Makna kerja dari misi
5. Dampak sosial dari misi
6. Inspirasi personal dari misi
7. Pemahaman terhadap misi
8. Kesesuaian nilai pribadi dan misi organisasi
9. Komitmen terhadap misi
10. Kepercayaan terhadap tujuan publik misi

Tabel 3.3 Indikator Pengukuran Variabel Mission Valence

Kode	Indikator	Sumber
MV1	Misi organisasi saya sangat penting bagi saya.	(Sheng & Fan, 2022)
MV2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang memiliki misi seperti ini.	
MV3	Saya sangat tertarik pada misi yang dijalankan oleh organisasi saya.	
MV4	Misi organisasi saya membuat saya merasa bahwa pekerjaan saya bermakna.	
MV5	Saya merasa misi organisasi saya memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.	
MV6	Saya merasa terinspirasi oleh misi organisasi saya.	
MV7	Saya memahami dan menerima misi organisasi saya dengan jelas.	
MV8	Saya merasa bahwa misi organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya.	
MV9	Saya bersedia berusaha lebih keras untuk mewujudkan misi organisasi.	
MV10	Saya percaya bahwa misi organisasi ini penting untuk kesejahteraan publik.	

3.5.4 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai indikator untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Indikator- indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Tabel 3.4 Indikator Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Indikator	Sumber
KP1	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan porsi dan target.	(Mathis, 2006)
KP2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan memberikan hasil yang baik.	
KP3	Saya mampu menunjukkan kompetensi saya dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik atau melebihi eskpetasi.	
KP4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya sesuai dengan yang ditentukan tanpa ada kesalahan.	
KP5	Saya pernah terlambat masuk kerja	
KP6	Saya memprioritaskan pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kantor dengan sebab keperluan pribadi.	
KP7	Saya memberikan hasil lebih optimal Ketika dipasangkan satu sama lain.	

KP8 Saya lebih suka bekerja secara tim (*team work*)

3.6 Teknik Analisis Data

Proses Analisis:

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan teknik analisis statistik, yang selanjutnya hasil dari analisis data tersebut diinterpretasikan. Adapun jenis analisis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan data, mencakup nilai terendah, nilai tertinggi, dan nilai rata-rata. Data yang dianalisis melalui teknik ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

3.6.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses yang dilakukan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Validitas data diuji dengan membandingkan nilai setiap item pernyataan dengan total skor. Jika hasil perbandingan tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan, maka item tersebut dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengujian yang bertujuan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran ketika dilakukan pada objek yang sama. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa stabil jawaban yang diberikan oleh responden.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk melakukan uji terhadap nilai residu yang memiliki distribusi normal atau tidak berada pada model regresi (Ghozali, 2018)

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan metode pengujian yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018)

3. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varian dari variabel dalam model regresi (Ghozali, 2018). Jika varian variabel dalam model regresi bersifat konstan, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas.

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji signifikansi individual, yang dikenal juga sebagai uji statistik T, merupakan metode analisis data secara parsial. Uji T digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan. (Ghozali, 2018)

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan metode yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yang ditunjukkan melalui nilai adjusted R-Squared (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode analisis data yang digunakan untuk memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dengan kata lain, teknik ini digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis keterkaitan antara Program Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Mission Valence dengan kinerja pegawai. Sehingga variabel- variabel tersebut dapat diuraikan dengan persamaan sebagai berikut :

$$KP = a + b_1PL + b_2DK + b_3MV + e$$

Keterangan :

KP = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ b₂ = Nilai Koefisien Determinasi

PL = Program Pelatihan

DK = Disiplin Kerja

MV= Mission Valence

e = Error atau Nilai Kesalahan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang digunakan untuk menggambarkan data melalui nilai minimum , maksimum dan rata-rata . Data yang dianalisis berasal dari hasil pengisian kuesioner. Penjabaran jawaban pada masing-masing variabel dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata dari tiap variabel. Nilai rata-rata ini kemudian dimanfaatkan untuk mengetahui pandangan responden terhadap elemen-elemen penelitian, yaitu pelatihan, disiplin kerja dan mission valence dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan ukuran statistik seperti rata-rata (mean), nilai terendah, dan tertinggi yang diperoleh berdasarkan skala sebagai berikut:

Nilai terendah = 1

Nilai tertinggi = 6

Skala = (Nilai tertinggi - Nilai terendah) / Nilai tertinggi = $(6 - 1) / 5 = 1$

Tabel 4.1 Skala Interval dalam Kuesioner

Skor	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2.80	Tidak Setuju
2.81 – 3.80	Netral
3.81 – 4.80	Setuju
4.81 – 6.00	Sangat Setuju

Analisis deskriptif dilakukan untuk variabel independen, yaitu pelatihan, disiplin kerja dan mission valence, serta variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil dari analisis statistik deskriptif tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	120	20	30	26.82	2.653
Total_X2	120	23	42	35.48	3.841
Total_X3	120	30	60	52.66	5.896
Total_Y	120	24	42	31.36	3.714
Valid N (listwise)	120				

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif terhadap Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1.	Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target.	5.46	Sangat Setuju
2.	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.	5.43	Sangat Setuju
3.	Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah.	5.31	Sangat Setuju
4.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari Solusi yang tepat.	5.32	Sangat Setuju
5.	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.	5.32	Sangat Setuju
Rata-rata Total		5,37	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel pelatihan. Hal ini terbukti dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,37, yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa responden setuju bahwa pelatihan yang diikuti dan didapatkan memberikan pengaruh positif terhadap tugas tugas

masing masing pegawai, sehingga akan mempengaruhi kinerja yang semakin meningkat.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1.	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan	5.35	Sangat Setuju
2.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	5.31	Sangat Setuju
3.	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.	4.93	Setuju
4.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan Kerjasama yang baik.	5.42	Sangat Setuju
5.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.	5.28	Sangat Setuju
6.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	5.19	Sangat Setuju
Rata-rata Total		5,25	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel disiplin kerja. Hal ini terbukti dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,07, yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Oleh karenanya dapat jelaskan bahwa responden setuju bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada masing masing organisasi perangkat daerah memberikan pengaruh positif terhadap tugas tugas masing masing pegawai, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Mission Valence

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1.	Misi organisasi saya sangat penting bagi saya.	5.28	Sangat Setuju
2.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang memiliki misi seperti ini.	5.28	Sangat Setuju
3.	Saya sangat tertarik pada misi yang dijalankan oleh organisasi saya.	5.23	Sangat Setuju
4.	Misi organisasi saya membuat saya merasa bahwa pekerjaan saya bermakna.	5.26	Sangat Setuju
5.	Saya merasa misi organisasi saya memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.	5.36	Sangat Setuju
6.	Saya merasa terinspirasi oleh misi organisasi saya.	5.24	Sangat Setuju
7.	Saya memahami dan menerima misi organisasi saya dengan jelas.	5.23	Sangat Setuju
8.	Saya merasa bahwa misi organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya.	5.18	Sangat Setuju
9.	Saya bersedia berusaha lebih keras untuk mewujudkan misi organisasi.	5.27	Sangat Setuju
10.	Saya percaya bahwa misi organisasi ini penting untuk kesejahteraan publik.	5.35	Sangat Setuju
Rata-rata Total		5,27	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel mission valence. Hal ini terbukti dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,27, yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa responden setuju bahwa misi organisasi memberikan pengaruh positif terhadap tugas tugas masing masing pegawai, menumbuhkan etos kerja atau semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja yang semakin meningkat.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif pada Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan porsi dan target.	5.20	Sangat Setuju
2.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan memberikan hasil yang baik.	5.26	Sangat Setuju
3.	Saya mampu menunjukkan kompetensi saya dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik atau melebihi eskpetasi.	5.19	Sangat Setuju
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya sesuai dengan yang ditentukan tanpa ada kesalahan.	4.81	Setuju
5.	Saya pernah terlambat masuk kerja	3.96	Setuju
6.	Saya memprioritaskan pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kantor dengan sebab keperluan pribadi.	4.70	Setuju
Rata-rata Total		4,85	Setuju

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2025)

Mengacu pada Tabel 4.6 di atas, sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang terdapat dalam variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata keseluruhan variabel sebesar 4,48, yang tergolong dalam kategori setuju. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa responden setuju bahwa kuantitas, kualitas, tingkat disiplin kerja dan misi organisasi merupakan aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai atau karyawan.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 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.

a. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini, pengelompokan responden menurut jenis kelamin disajikan dalam Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	57	47,50%
Perempuan	63	52,50%
Total	120	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2025)

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Perempuan. Total responden Perempuan berjumlah 63 orang dengan persentase sebesar 52,50% dari keseluruhan responden. Kemudian total responden laki-laki berjumlah 57 orang dengan persentase sebesar 47,50% dari keseluruhan responden. Berdasarkan tabel diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan Perempuan.

b. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini, pengelompokan responden menurut usia disajikan dalam Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.8 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
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)

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 41- 50 tahun dengan jumlah sebesar 43 orang. Sedangkan responden dengan rentang usia 21- 30 tahun dengan jumlah sebesar 16 orang, usia 31-40 tahun dengan jumlah sebesar 36

orang dan responden dengan rentang usia 51-60 tahun dengan jumlah sebesar 25 orang.

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

a. 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 4.9 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.

b. 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 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	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 4.10 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.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. 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 4.11 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar residual	0.052	> 0.05	Normal

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2025)

Mengacu pada tabel 4.11, nilai signifikansi tercatat sebesar 0,052 yang melebihi angka 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut termasuk dalam penelitian yang memiliki distribusi normal.

b. 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 4.12 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 4.12, 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.

c. 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 4.13 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 4.13 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.

d. 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 4.14 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 4.14, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

4.2.4 Uji Korelasi

a. 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 4.15 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 4.15 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.

b. 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 4.16 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 4.16, 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.

c. Uji Pearson Korelasi X1, X2

Tabel 4.17 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.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

a. 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 4.18 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 4.18, 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.

b. Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)

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

Tabel 4.19 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 4.19 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.

c. 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 4.18 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 4.18 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 4.18 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”.

d. Pengujian Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.18 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.

4.3 Pembahasan

4.3.1 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”. Berdasarkan pada tabel 4.3 yang menjelaskan bahwa kelima pertanyaan dalam variabel pelatihan menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel pelatihan. 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. Hal tersebut dilakukan karena keberhasilan suatu organisasi itu diukur oleh tingkat kompetensi yang tinggi para pegawai yang bekerja pada suatu instansi atau Organisasi Perangkat Daerah (Aprilia et al., 2023). Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi ASN adalah dengan menerapkan pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan baik soft skill maupun hard skill dan juga pengalaman. Sehingga nantinya diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

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.

4.3.2 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”. Berdasarkan pada tabel 4.4 yang menjelaskan bahwa semua pertanyaan dalam variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel pelatihan. 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 kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang berjalan dengan baik adalah disiplin kerja yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal tersebut dapat mendorong semangat kerja atau etos kerja dan terwujudnya tujuan suatu organisasi dan karyawan / pegawai (Saputro et al., 2023). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu aspek yang memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, atau dengan kata lain ASN harus selalu menaati dan mengikuti segala aturan-aturan yang telah diatur oleh pemerintah.

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.

4.3.3 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”. Berdasarkan pada tabel 4.5 yang menjelaskan bahwa semua pertanyaan dalam variabel mission valence menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel pelatihan. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,27 yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Pentingnya misi organisasi atau mission valence dalam suatu organisasi atau tempat bekerja ASN. Semakin tinggi 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). Mission valence merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai atau ASN.

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.

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

Hasil uji F yang terdapat pada tabel 4.16 menunjukkan nilai f hitung sebesar 16.617 dengan jumlah probabilitas sebesar 0.000. Karena nilai $\text{sig F } 0,000 < 0,05$ 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. Berdasarkan pada tabel 4.3 yang menjelaskan bahwa kelima pertanyaan dalam variabel pelatihan menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan dalam variabel pelatihan. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 5,37 yang termasuk ke dalam kategori sangat setuju.

Berdasarkan pada tabel 4.4 yang menjelaskan bahwa 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 pada tabel 4.5 yang menjelaskan bahwa 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 pada tabel 4.6 yang menjelaskan bahwa 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.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 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.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, penulis memiliki beberapa saran sebagai masukan yang membangun sebagai berikut:

1. Meningkatkan Efektivitas Program Pelatihan ASN

Berdasarkan pembahasan pada Tabel 4.3, pelatihan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja ASN dengan skor rata-rata 5,37 (*sangat setuju*). Namun demikian, berdasarkan Tabel 4.3 masih terdapat beberapa indikator dengan nilai mean yang relatif rendah, seperti indikator X1.3 (5,31). Oleh karena itu, disarankan agar pelatihan dilaksanakan secara lebih terencana, relevan dengan kebutuhan kerja, serta dievaluasi secara berkala untuk memastikan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi ASN.

2. Memperkuat Budaya Disiplin Kerja di Lingkungan ASN

Hasil pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja, dengan rata-rata skor 5,25. Disarankan agar instansi menerapkan sistem monitoring disiplin kerja secara adil dan konsisten, serta menumbuhkan budaya disiplin melalui keteladanan pimpinan dan pembinaan yang berkelanjutan.

3. Menginternalisasi Misi Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja ASN

Seperti dibahas pada Tabel 4.5, nilai misi (mission valence) berpengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja ASN, tercermin dari skor rata-rata 5,27. Meskipun demikian, beberapa indikator seperti X3.8 (5,18) menunjukkan bahwa pemahaman dan keterkaitan ASN terhadap misi organisasi belum optimal. Oleh karena itu, disarankan agar visi dan misi organisasi lebih sering dikomunikasikan melalui forum internal dan dijadikan bagian dari budaya kerja agar ASN merasa terhubung secara emosional dengan tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfajriyah, E., & Rozi, F. (2025). Peran Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Prima Di Lingkungan Administrasi Kantor. *Bookchapter Administrasi Perkantoran, 1*, 218-236. <https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.289>
- Anabuni, A. U. T., & Thonak, C. A. (2025). Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan ASN Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Journal Scientific of Mandalika (JSM) e-ISSN 2745-5955| p-ISSN 2809-0543*, 6(2), 426-434. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol6iss2pp426-434>
- Andara, A. M., & Rozi, A. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(1), 63-70. <https://doi.org/10.55182/jtp.v5i1.560>
- Angin, Y. H. P., & Yeniretnowati, T. A. (2024). PEMAHAMAN MAKNA VISI DAN MISI SERTA IMPLIKASINYA BAGI PEMIMPIN ORGANISASI KRISTEN DAN PENYELENGGARA PENDIDIKAN. *Metanoia*, 6(2). <https://doi.org/10.55962/metanoia.v6i2.145>
- Aprilia, W., Yusuarsono, Y., Saputra, H. E., & Ningsih, M. S. (2023). Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 321-334. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3746>
- 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>
- Asnawi, A., Mukhlis, M., Wahyuni, S., & Dafit, F. (2025). Pelatihan Pembuatan Materi Ajar Berdiferensiasi Menggunakan Chatgpt Bagi Guru-Guru Sman 2 Tapung Hilir. *Sajak: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Sastra, Bahasa, dan Pendidikan*, 4(1), 54-60. <https://doi.org/10.25299/s.v4i1.21399>

- Ayas, D. R., & Sinaga, K. (2019.). *Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai*. <https://doi.org/10.46576/jpr.v5i1.500>
- Beqiviya, L. F., & Purnaweni, H. (2025). Hubungan Kompetensi ASN Dan Kualitas Pelayanan Penerbitan Kartu Keluarga (Kk) Dengan Kepuasan Masyarakat Di Kecamatan Sarang. *NOVA IDEA, 1*(4), 83-101. https://doi.org/10.14710/nova_idea.49411
- Bria, A. T. P., Sius, K., Indriyati, I., & Ethelbert, Y. K. (2025). Peran Komunikasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja ASN: Studi di Noemuti, Timor Tengah Utara. *Jurnal Penelitian Inovatif, 5*(1), 141-148. <https://doi.org/10.54082/jupin.1039>
- Budiaji, R., Ginting, R. P., & Asropi, A. (2024). Implementasi Kebijakan Dan Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Jenderal DPR RI. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik, 14*(2), 191–201. <https://doi.org/10.22212/jekp.v14i2.3558>
- 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).
- Chairunnisa, H., Ritonga, M. I., & Humairah, S. M. (2025). Budaya Organisasi dan Faktor-faktor yang Membentuknya. *Fatih: Journal of Contemporary Research, 2*(2), 644-652. <https://doi.org/10.61253/sn9bac03>
- 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>
- Desmidt, S., & Prinzie, A. (2019). Establishing A Mission-Based Culture: Analyzing the Relation Between Intra-Organizational Socialization Agents, Mission Valence, Public Service Motivation, Goal Clarity and Work Impact. *International Public Management Journal, 22*(4), 664–690. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1428253>
- Djollong. (2014). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Islam, 2*, 1–15. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>

- 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>
- Fatkhurrohman, M., & Pamungkas, N. L. (2025). Kanalisasi Kebijakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk Peningkatan Kesejahteraan Guru Honorer di Indonesia. *Jurnal Jamsostek*, 3(1), 48-67. <https://doi.org/10.61626/jamsostek.v3i1.106>
- Febrianti, D. (2025). Efektivitas Training dalam Mendukung Pengembangan SDM di Lingkungan PT. JNE Cabang Bandung: Studi Kualitatif tentang Peran Pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(5), 1587-1598. <https://doi.org/10.59004/jisma.v3i5>
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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>
- Gulo, S., Waruwu, E., Telaumbanua, E. K., & Bate'e, M. M. (2025). Model Penilaian Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Nias: Kajian Literatur. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(1), 22-36. <https://doi.org/10.62138/management.v2i1.116>

- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Manusia.
- Husna, N. A., Aqilah, N. S., Novita, N. F., & Hanoselina, Y. (2024). Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 2(1), 13-20. <https://doi.org/10.59971/jimbe.v2i1.158>
- Iswan, J., Cahya, D. D., Kurniawan, M., & Akila, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai IPC Terminal Petikemas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 33-45. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.15077>
- Kang, I., & Headley, A. M. (2025). Valence for Representation-Enhancing Organizational Change: A Driver of Active Representation Beyond Bureaucrat-Client Social Identity Match. *The American Review of Public Administration*, 55(3), 249-263. <https://doi.org/10.1177/02750740251332945>
- Kareni, N. A., Lambe, K. H. P., & Malissa, M. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Distrik Teluk Umar Kabupaten Nabire. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(2), 33-39. <https://doi.org/10.1610/xyt1f889>
- Karneli, O. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 399-404. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.520>
- Katili, P., & Sakir, M. (2024). Peran Budaya Organisasi dalam Pembentukan Employee Engagement Melalui Komitmen Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2815-2824. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i1.899>
- Khoiriyah, M., & Purnomo, H. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA ASN BKPSDM KABUPATEN NGANJUK. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 4, 662-669. <https://doi.org/10.29407/nvry6x70>
- 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>

- Liana L. (2009). Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi*, 14, 90–97.
- 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>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- 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>
- Mathis, R. L. , & J. J. H. (2006). *Human Resources Management* . Prestasi Pustaka.
- Mirosea, N., Sari, I. M., Asfani, D. A., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Universitas, B., & Oleo, H. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan (JAK)*, 7(2), 167–181. <https://doi.org/10.33772/jakuho.v10i1>
- Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *JKP) Journal of Government, Social and Politics*, 8. [https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8\(1\).9447](https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8(1).9447)
- Mubarir, A., Rahmat, B., & Hilman, A. (2024). Implementasi Kebijakan Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Agama (Studi Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kota Banjar). *Indonesian Journal Of Education and Humanity*, 4(2), 35-43.
- 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>

- Nawipa, D. M., Ibrahim, M. B. H., Mustajab, D., Noch, M. Y., & Irawan, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 506-524. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.551>
- Nofriandy Imanuel, M. L. T. H. (2023). Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Murung Raya. *Edunomics Journa*, 4, 71–87. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i1.7952>
- Novita, L. (2024). Peran Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 839-850. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1739>
- Novita, S. D., Mukhlis, M., & Kusumayadi, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 1(8), 441-451. <https://doi.org/10.62335/tcbqnn65>
- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 241-258. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.555>
- Østergaard Pedersen, M., Gregersen, D. S., & Salomonsen, H. H. (2025). Does transformational leadership and reputation management relate to employee mission valence: A two-wave study of mission valence in public agencies. *International Public Management Journal*, 28(2), 238-257. <https://doi.org/10.1080/10967494.2024.2369107>
- Pamungkas, G., & Efriyanti, F. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Galih Langgeng Jaya. *eCo-Buss*, 8(1), 719-730. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2872>
- 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).
- Prasyanti, A., & Fauziah, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan

- Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Barat. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 131-142. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v3i1.3552>
- Putri, D. K., Suhairi, S., & Yanti, N. (2025). Pengaruh Kontribusi Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Asn Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(01), 405-418. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i01.42574>
- Putri, R. A., & Handayani, N. (2025). Optimalisasi Kinerja Asn melalui E-Kinerja dalam Meningkatkan disiplin dan Produktivitas di Biro Humas Kementerian Agama RI. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1847-1856. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i2.1427>
- 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>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rahayu, A., Qomari, F. N. F., Wijayanti, N., Aulia, S., & Helmi, R. F. (2025). Strategi Efektif Dalam Pembinaan Asn Untuk Meningkatkan Kinerja Layanan Publik Di Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Di Padang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 650-659.
- Rahmadi, M. H., & Rusmiati, E. T. (2025). Transformasi Digital Manajemen SDM di Instansi Pemerintah: Adaptasi, Tantangan, dan Peluang. *Petanda: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Humaniora*, 7(2), 113-121. <https://doi.org/10.32509/petanda.v7i2.5174>
- Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi penerapan model pembelajaran e-learning pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 101-116. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.656>
- Rahimi, A., Dharma, A. S., & Norrahman, M. F. (2025). KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BALANGAN PROVINSI

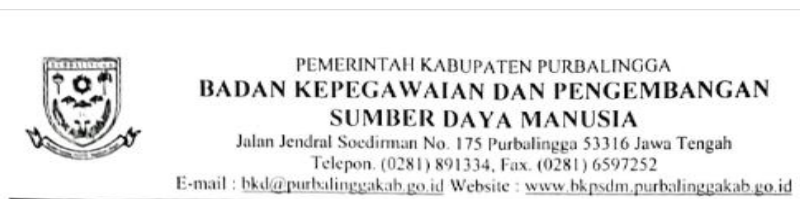
- KALIMANTAN SELATAN. *Al Iidara Balad*, 7(1), 11-21.
<https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.7.1.1313>
- Rainey, H. G. , & S. P. (1999). Article Navigation Journal Article Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1, 1–32. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024401>
- Rasi, C. E., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(3), 579-589.
<https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13574>
- 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.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (Ninth). Prentice Hall, Inc.
- Rubianti, S. R. (2025). Analisis Penerapan Budaya Kerja Sebagai Penunjang Kinerja ASN (Studi Kasus Dinas Koperasi Kabupaten Bandung). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(8), 1390-1395.
<https://doi.org/10.55916/frima.v1i8.1010>
- 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.
- Safitri, D. E. (2019.). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Training On Employee Performance. *Dimensi*, 8(2), 240–248.
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- 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>
- Saputro, F. A., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota

- Kediri. *Journal of Creative Student Research*, 1(5), 101-111.
<https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i5.2671>
- Senge, P. M., K. A., R. C., R. R. B., & S. B. J. (2021). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. Crown Business.
- Setyaningsih Sukemi, R., Rd Budianto, I., & Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa, F. (2024.). *Dampak Pelatihan dan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Komitmen di Sekolah Bahasa Lembaga Pendidikan dan Pelatihan POLRI*. 2723–8121. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.734>
- 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>
- Siahaan, E., & S. E. M. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis)*, 8, 14–26.
<https://doi.org/10.31289/agrica.v8i2.1077>
- Sopyan, E., & Putra, M. R. A. (2025). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan: Studi Kasus Dinas PUPRP Kabupaten Ciamis. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 5(1), 139-155. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v5i1.142>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Suryaningsih, N., & Winasis, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 1142-1154.
<https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5723>
- 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>

- Tallo, M. A., & FoEh, J. E. (2025). Pengaruh Kompetensi Manajerial, Kesenjangan Kompetensi dan Pengalaman Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Sebuah Kajian Pustaka. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 227-240. <https://doi.org/10.31599/wcj2rs65>
- Usman, I. (2025). Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo. *Jurnal Kebijakan Publik, Manajemen SDM*, 1(1), 15-31. <https://doi.org/10.69623/j-kpms.v1i1.147>
- 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.
- Wibowo, S., & Ahmadi, M. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1b), 1208-1218. <https://doi.org/10.62710/aza0xd33>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widyatmoko, V. R., Muchsin, S., Ahmadi, R., & Afifuddin, A. (2025). Analisis Pelaksanaan Disiplin ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 10(1), 124-136. <https://doi.org/10.28926/briliant.v10i1.2227>
- 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>
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat diterima magang



Purbalingga, 12 Januari 2024

Nomor : 428.4/0099
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Magang

Kepada
Yth. Kaprodi Manajemen S1 Universitas
Islam Indonesia
di -
Tempat

Menindaklanjuti surat nomor 2912/Ka.ProdiMnj/60/Prodi.Mnj/XII/2023 Tanggal 04 Desember 2023 Perihal Permohonan Izin Magang kepada mahasiswa :

Nama : Hafidz Setyo Wicaksono
NIM : 21311513
Alamat : Jl. Letnan Yusuf, RT. 21/06 Babakan, Kalimanah
Tempat/Tgl. Lahir : Purbalingga, 17 Januari 2003
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Sarjana

Sehubungan hal tersebut diatas, dapat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan mahasiswa tersebut melaksanakan magang di BKPSDM Kabupaten Purbalingga terhitung mulai tanggal 20 Februari 2024 s.d 20 Juni 2024. Kami berharap dalam pelaksanaan magang tersebut, mahasiswa dapat mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di BKPSDM Kabupaten Purbalingga.

Demikian untuk menjadi perhatian dan atas kerjasamanya yang baik disampaikan terimakasih.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURBALINGGA

Drs. BAMBANG WIDJONARKO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19690108 198803 1 001

Lampiran 2

Daftar hadir magang

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan / Tahun : Februari 2024

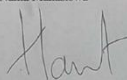
Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan SDM Kabupaten Purbalingga
Nama Mahasiswa : Hafidz Setyo Wicaksono
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi singkat Aktivitas
1.	20 Februari	8 jam	Orientasi aplikasi SIASN dan juga melakukan pengecekan data ASN mengenai pangkat dan golongan.
2.	21 Februari	8 jam	Rekapitulasi data-data ASN terkait ujian kedinasan dan pelatihan kepegawaian.
3.	22 Februari	8 jam	Membantu mengumpulkan data untuk mengisi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).
4.	23 Februari	7 jam	Membantu pencetakan undangan RAKOR (Rapat Koordinasi) dan menerima surat masuk dari instansi lain.
5.	26 Februari	8 jam	Apel pagi bersama , Mengikuti webinar transformasi kompetensi ASN via zoom.
6.	27 Februari	8 jam	Membantu merekapitulasi data PNS yang melaksanakan kegiatan ASN dan mencari data.
7.	28 Februari	8 jam	Mencetak data peserta ujian dinas 2024 dan prin out untuk keperluan pertemuan di Semarang terkait ujian dinas pada 29 Februari 2024.
8.	29 Februari	8 jam	Menerima surat izin tugas belajar PNS / ASN dan tamu yang sedang tugas belajar.

Catatan Supervisor :

Terima kasih atas bantuan serta kerjasamanya dalam kegiatan magang di bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, mohon untuk lebih aktif dalam kegiatan magang, misalnya responsif dalam setiap layanan. Dukungan kegiatan- kegiatan di bidang untuk lebih ditingkatkan. Agar lebih komunikatif (lebih ditingkatkan).

Purbalingga, 29 Februari 2024

Nama Mahasiswa : 
Hafidz Setyo Wicaksono

Supervisor : 
Wal Afiah Nurhidayah, S.Sos.

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan / Tahun : Maret 2024

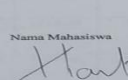
Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan SDM Kabupaten Purbalingga
Nama Mahasiswa : Hafidz Setyo Wicaksono
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi singkat Aktivitas
1.	1 Maret	7 jam	Membantu menginput data E-kinerja dan penastisiran data golse ASN.
2.	4 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
3.	5 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
4.	6 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
5.	7 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
6.	8 Maret	7 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
7.	13 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
8.	14 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
9.	15 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
10.	16 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
11.	19 Maret	8 jam	Membantu mengisi data SK Pengangkatan Perbaikan Jabatan dan SK Pengangkatan Perdana Jabatan Pensiatarial.
12.	20 Maret	8 jam	Membantu input data mengenai informasi kinerja Aparatur Sipil Negara dan mencari peraturan atau undang-undang terkait kinerja ASN dalam BKPSDM.
13.	21 Maret	8 jam	Melakukan rekapitulasi penggunaan aplikasi E-Kinerja Bulan Februari 2024 Pemantauan Per Tanggal 21 Maret 2024.
14.	22 Maret	4 jam	Melakukan rekapitulasi penggunaan aplikasi E-Kinerja Bulan Februari 2024 Pemantauan Per Tanggal 21 Maret 2024.
15.	25 Maret	8 jam	Melakukan editing dan printing surat edaran keputusan bupati tahun 2024 mengenai dan membuat raperbup (rancangan peraturan bupati) mengenai ASN.
16.	26 Maret	8 jam	Mencetak surat edaran LHKPN Kades (Kepala Desa), menyerahkan buku agenda kepri dan menyerahkan surat cerai bagi ASN yang meninggal.
17.	27 Maret	8 jam	Melakukan revisi raperbup (rancangan peraturan bupati tahun 2024) dan juga mengikuti kegiatan KADIS LHKPN di aula BKPSDM Purbalingga.
18.	28 Maret	8 jam	Melakukan pengumpulan rekapitulasi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Purbalingga.
19.			
20.			

Catatan Supervisor :

Terima kasih atas bantuan serta kerjasamanya dalam kegiatan magang di bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan bidang Penilaian Kinerja Aparatur. Untuk kinerjanya sudah sangat baik, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat. Sudah sangat responsif dalam setiap pelayanan.

Purbalingga, 29 Maret 2024

Nama Mahasiswa : 
Hafidz Setyo Wicaksono

Supervisor : 
Wal Afiah Nurhidayah, S.Sos.

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan / Tahun : April 2024

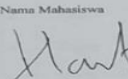
Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan SDM Kabupaten Purbalingga
Nama Mahasiswa : Hafidz Setyo Wicaksono
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi singkat Aktivitas
1.	1 April	8 jam	Melakukan penyusunan dan juga pengelompokan formulir permohonan PNS yang melakukan cuti tahunan, cuti sakit dan cuti besar.
2.	2 April	8 jam	Melakukan rekapitulasi data PNS yang melakukan cuti tahunan, cuti sakit dan cuti besar.
3.	3 April	8 jam	Mengikuti sosialisasi pengisian SKP (Sasaran Kinerja) pada aplikasi E-Kinerja BKN di Aula BKPSDM bersama ASN dan juga membantu merekapitulasi data ASN.
4.	4 April	8 jam	Membuat data rekapitulasi penggunaan E-Kinerja bulan September - Desember 2023 oleh ASN dalam Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga.
5.	5 April	4 jam	Mencatat atau merekapitulasi data pengeluaran (belanja) untuk keperluan dinas di BKPSDM Purbalingga.
6.	16 April	8 jam	Melakukan pengelompokan piagam gelar, tanda jasa dan tanda kehormatan (satya lancana) bagi PNS di lingkungan Pemkab Purbalingga.
7.	17 April	8 jam	Melakukan rekapitulasi data piagam gelar, tanda jasa dan tanda kehormatan (satya lancana) bagi PNS di lingkungan Pemkab Purbalingga.
8.	18 April	8 jam	Melakukan rekapitulasi dan scanning data rencana kinerja bidang penilaian kinerja BKPSDM Purbalingga.
9.	19 April	7 jam	Melakukan rekapitulasi data PNS yang melakukan cuti tahunan, cuti besar dan juga cuti sakit bulan Maret - April 2024.
10.	22 April	8 jam	Melakukan rekapitulasi data E-kinerja bulan maret 2024 per 22 April 2024.
11.	23 April	8 jam	Melakukan rekapitulasi PNS yang melakukan dan mengajukan permohonan cuti tahunan dan cuti sakit tahun 2024.
12.	24 April	8 jam	Melakukan rekapitulasi PNS yang melakukan dan mengajukan permohonan cuti karena alasan penting, dan cuti besar tahun 2024.
13.	25 April	8 jam	Melakukan checking data permohonan usulan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) PNS di web siasn-instansi.bkn.go.id
14.	26 April	7 jam	Melakukan rekapitulasi PNS yang memasuki masa Batas Usia Pensiun (BUP) bulan Januari hingga bulan maret 2024.
15.	29 April	8 jam	Melakukan Rekapitulasi PNS yang memasuki masa Batas Usia Pensiun Bulan April 2024.
16.	30 April	8 jam	Melakukan Rekapitulasi PNS yang memasuki masa Batas Usia Pensiun Bulan Mei - Juni 2024.

Catatan Supervisor :

Terima kasih atas bantuan serta kerjasamanya dalam kegiatan magang di bidang Penilaian Kinerja dan bidang Pengadaan, Informasi dan Pemberhentian. Kinerjanya sudah sangat baik, mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan secara cepat dan tepat waktu. Selain itu, juga dapat membantu pelayanan dengan baik.

Purbalingga, 30 April 2024

Nama Mahasiswa : 
Hafidz Setyo Wicaksono

Supervisor : 
Wal Afiah Nurhidayah, S.Sos.

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan / Tahun : Mei 2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan SDM Kabupaten Purbalingga

Nama Mahasiswa : Hafidz Setyo Wicaksono

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi singkat Aktivitas
1.	2 Mei	8 jam	Membantu melakukan rekapitulasi data PNS yang melakukan Pensiun APS (Atas Permintaan Sendiri) tahun 2023 - 2024
2.	3 Mei	7 jam	Membantu melakukan rekapitulasi data PNS yang melakukan Pensiun APS (Atas Permintaan Sendiri) tahun 2022 dan 2021
3.	6 Mei	8 jam	Melakukan rekapitulasi data PNS yang meninggal dunia (AMD) tahun 2021 di lingkungan Pemkab Purbalingga.
4.	7 Mei	8 jam	Melakukan rekapitulasi data PNS yang meninggal dunia (AMD) tahun 2022 - 2023 di lingkungan Pemkab Purbalingga.
5.	8 Mei	8 jam	Melakukan rekapitulasi data PNS yang meninggal dunia (AMD) tahun 2024 di lingkungan Pemkab Purbalingga.
6.	13 Mei	8 jam	Melakukan rekapitulasi data PNS yang memasuki usia pensiun (Batas Usia Pensiun).
7.	14 Mei	8 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) Oktober 2024 melalui SI-ASN.
8.	15 Mei	8 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) November 2024 melalui SI-ASN.
9.	16 Mei	8 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) Desember Tahun 2024 melalui SI-ASN.
10.	17 Mei	7 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) Januari, Februari, Tahun 2025 melalui SI-ASN.
11.	20 Mei	8 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) Maret dan April Tahun 2025 melalui SI-ASN.
12.	21 Mei	8 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) Mei dan Juni Tahun 2025 melalui SI-ASN.
13.	22 Mei	8 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) Juli dan Agustus Tahun 2025 melalui SI-ASN.
14.	27 Mei	8 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) September dan Oktober Tahun 2025 melalui SI-ASN.
15.	28 Mei	8 jam	Melakukan verifikasi dan input data permohonan PNS yang mengajukan pensiun BUP (Batas Usia Pensiun) November dan Desember Tahun 2025 melalui SI-ASN.
16.	29 Mei	8 jam	Mengikuti dan membantu tim bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi bersama bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM dalam acara pelantikan ASN PPPK di Pendopo Kabupaten Purbalingga
17.	30 Mei	8 jam	Melakukan input data PNS pensiun yang memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) Januari Tahun 2025 ke dalam excel
18.	31 Mei	7 jam	Melakukan printing, scanning dan membantu menyerahkan legalisir kepada Kepala Badan BKPSDM untuk keperluan surat keputusan pelantikan ASN PPPK tahun 2024.

Catatan dari supervisor :

Terima kasih atas bantuan serta kerjasamanya dalam kegiatan magang di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi. Kemampuan sudah sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan pekerjaan dengan cepat, responsif dan tepat waktu. Disamping itu, juga dapat membantu pelayanan di bidang ini dengan baik.

Purbalingga, 31 Mei 2024

Nama Mahasiswa

Supervisor

Hafidz Setyo Wicaksono

Wal Afiah Nurhidayah, S.sos

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan / Tahun : Juni 2024

Nama Instansi : Badan Kepegawaian dan SDM Kabupaten Purbalingga

Nama Mahasiswa : Hafidz Setyo Wicaksono

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

Catatan Supervisor :

No.	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi singkat Aktivitas
1.	3 Juni	8 jam	Membantu membuat surat pelaporan Surat Keputusan Bupati ASN yang pensiun karena Batas Usia Pensiun, Janda/ Duda dan Atas Permintaan Sendiri(APS).
2.	4 Juni	8 Jam	Melakukan input usulan berkas pensiun BUP Februari 2025, Pensiun Janda/ duda Tahun 2024 dan APS 2024
3.	5 Juni	8 jam	Membantu menyerahkan nota dinas ke bagian sekretariat dan melakukan input usulan Maret 2025.
4.	6 Juni	8 jam	Melakukan pengecekan input usulan BUP September 2024, Oktober 2024, November 2024 dan Desember 2024.
5.	7 Juni	7 jam	Membuat form usulan Pensiun Pns yang memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) dan juga melakukan rekapitulasi Daftar Nominatif DPCP Yang mencapai BUP.
6.	10 Juni	8 jam	Melakukan pengecekan data BUP September 2024 dan juga revisi atau peremajaan data.
7.	11 Juni	8 Jam	Melakukan editing dan printing berita acara pengambilan sumpah janji ASN dan PPPK Kabupaten Purbalingga Tahun 2024.
8.	12 Juni	8 Jam	Melakukan pengecekan data input usulan BUP PNS bulan April Tahun 2025 dan menerima surat masuk dari organisasi perangkat daerah lain yang ada di Pemkab Purbalingga.
9.	13 Juni	8 Jam	Melakukan Pengisian berkas susulan usulan PNS pensiun yang memasuki batas usia pensiun bulan Desember 2024 dan checking data via siasn.
10.	14 Juni	7 Jam	Melakukan revisi usulan Pensiun PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun bulan Agustus, September dan Oktober 2024 dan input susulan BUP PNS.
11.	19 Juni	8 Jam	Melakukan rekapitulasi data PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun , Permohonan Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran (SKPP) dan juga menerima surat masuk perihal informasi ketaspenan PNS.
12.	20 Juni	8 Jam	Melakukan verifikasi berkas susulan usulan permohonan PNS yang memasuki Batas Usia Pensiun dan membantu membuat rekapitulasi data untuk BKN.

Catatan Supervisor :

- (Tidak Ada)

Purbalingga, 20 Juni 2024

Nama Mahasiswa

Supervisor

Hafidz Setyo Wicaksono

Wal Afiah Nurhidayah, S.Sos

Lampiran 3
Rekap Kuesioner

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/14tHri82vD8dRIQABmiyMgDrm5QmMRhQ8/edit?usp=sharing&ouid=110111353128099180340&rtpof=true&sd=true>