

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, dan lingkungan hidup yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 33 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah bahwa Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup mempunyai tugas dalam menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan perumahan rakyat, kawasan permukiman, dan lingkungan hidup sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan perumahan rakyat, kawasan permukiman, dan lingkungan hidup sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait tugas dan fungsinya.

4.1.1.1. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis

Berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 33 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, bahwa susunan organisasi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekreteriat, terdiri atas:
 1. Sub Bagian Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Kebersihan, Persampahan dan Pertamanan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Tata Lingkungan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- f. Bidang Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- g. Bidang Pernaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- h. UPTD.

4.1.1.2. Visi dan Misi

Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Ciamis sesuai dengan dokumen RPJMD Kabupaten Ciamis Tahun 2025-2029 yaitu "Sinergi Mewujudkan Ciamis Maju dan Berkelanjutan". Adapun dalam mendukung pencapaian visi tersebut, Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup mengampu misi 5 yakni "Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup dan Manajemen Penanggulangan Bencana".

4.1.1.3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan golongan kerja.

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dari jenis kelamin responden di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	60,5
2	Perempuan	34	39,5
Jumlah		86	100

Sumber Data : Hasil Penelitian 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut jenis kelamin paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (60,5%). Artinya secara teknis pekerjaan banyak dilakukan oleh laki-laki,

b. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dari usia kelamin responden di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis

No	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	<25 Tahun	2	2,0
2.	26-30 Tahun	13	15,0
3.	31-35 Tahun	14	16,0
4.	36-40 Tahun	12	14,0
5.	>41 Tahun	45	52,0
Jumlah		86	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut usia paling banyak pada umur >41 tahun yaitu 45 orang (52%). Artinya mayoritas responden telah memasuki usia produktif.

c. Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dari pendidikan responden di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	SMP	2	2,0
2.	SMA/SMK	35	41,0
3.	D3	2	2,0

4.	S1/D4	40	47,0
5.	S2	6	7,0
6.	S3	1	1,0
Jumlah		86	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut pendidikan paling banyak lulusan S1/D4 yaitu 40 orang (47%).

Artinya mayoritas responden berpendidikan tinggi.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.2.1 Uji Instrumen

Dalam menguji instrumen item pertanyaan pada penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang diambil dari 86 responden dan selanjutnya diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics Versi 27*.

a. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 86 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r_{tabel} terlebih dahulu mencari $Df = N - 2 = 86 - 2 = 84$ sehingga nilai $r_{\text{tabel}} = 0.212$. Data dinilai valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikan < 0.05 . Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi product moment pearson dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics Versi 27*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Transisi Jabatan (X1)	X1.1	0.698	0.212	Valid
	X1.2	0.706	0.212	Valid
	X1.3	0.795	0.212	Valid
	X1.4	0.593	0.212	Valid
	X1.5	0.695	0.212	Valid

	X1.6	0.595	0.212	Valid
	X1.7	0.662	0.212	Valid
	X1.8	0.449	0.212	Valid
	X1.9	0.776	0.212	Valid
Pemahaman Peran Fungsional (X2)	X2.1	0.770	0.212	Valid
	X2.2	0.624	0.212	Valid
	X2.3	0.799	0.212	Valid
	X2.4	0.770	0.212	Valid
	X2.5	0.616	0.212	Valid
	X2.6	0.766	0.212	Valid
	X2.7	0.664	0.212	Valid
	X2.8	0.590	0.212	Valid
	X2.9	0.744	0.212	Valid
	X2.10	0.767	0.212	Valid
	X2.11	0.452	0.212	Valid
Kinerja ASN (Y)	Y.1	0.573	0.212	Valid
	Y.2	0.520	0.212	Valid
	Y.3	0.618	0.212	Valid
	Y.4	0.794	0.212	Valid
	Y.5	0.718	0.212	Valid
	Y.6	0.476	0.212	Valid
	Y.7	0.710	0.212	Valid
	Y.8	0.717	0.212	Valid
	Y.9	0.755	0.212	Valid
	Y.10	0.727	0.212	Valid

Sumber : Data primer diolah 2026

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha Coefisien* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas pernyataan dalam penelitian ini adalah berkaitan tentang variabel Transisi Jabatan (X1), Pemahaman Peran Fungsional (X2) dan Kinerja ASN (Y). Berikut hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai kritis	Keputusan
Transisi Jabatan (X1)	0,846	0,6	Reliabel (>0,6)
Pemahaman Peran Fungsional (X2)	0,892	0,6	Reliabel (>0,6)
Kinerja ASN (Y)	0,862	0,6	Reliabel (>0,6)

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6 maka semua butir pernyataan dalam variabel penelitian ini adalah **reliabel**, artinya bersifat andal sehingga terdapat konsistensi, keakuratan dan ketepatan alat ukur dalam prosedur pengukuran.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif

Peneliti melakukan analisis deskriptif dengan penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan mengenai sejauhmana penilaian terhadap pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Transisi Jabatan	86	19	43	39.33	4.103
Pemahaman Peran Fungsional	86	24	53	48.21	5.430
Kinerja ASN	86	25	49	43.71	4.558
Valid N (listwise)	86				

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian uji deskriptif dapat dielaskan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian uji deskriptif dengan sampel 86 penelitian menunjukkan bahwa nilai minimum (terendah) Transisi Jabatan sebesar 19 dari responden nomor 8 dan nilai maksimum (tertinggi) sebesar 43 dari responden nomor 14, 39 dan 86. Nilai Transisi Jabatan yang rendah seperti pada responden nomor 8 menunjukkan bahwa proses Transisi Jabatan belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh ASN baik dari segi tata kelola pasca transisi jabatan atau budaya kerja setelah transisi jabatan. Sebaliknya, nilai Transisi Jabatan yang tinggi dari responden nomor 14, 39 dan 86 menunjukkan proses Transisi Jabatan sudah berjalan dan dirasakan adanya perubahan dari segi tata kelola dan budaya kerja yang dirasakan;
- b. Hasil pengujian uji deskriptif dengan sampel 86 penelitian menunjukkan bahwa nilai minimum (terendah) Pemahaman Peran Fungsional sebesar 24 dari responden nomor 73 dan nilai maksimum (tertinggi) sebesar 53 dari responden nomor 7, 14, 16 dan 34. Nilai Pemahaman Peran Fungsional yang rendah seperti pada responden nomor 73 belum mampu menunjukkan pemahaman akan pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, nilai Pemahaman Peran Fungsional yang tinggi dari responden nomor 7, 14, 16, dan 34 menunjukkan ASN mempunyai pemahaman akan peran dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi;
- c. Hasil pengujian uji deskriptif dengan sampel 86 penelitian menunjukkan bahwa nilai minimum (terendah) Kinerja sebesar 25 dari responden nomor 30 dan 73, serta nilai maksimum (tertinggi) sebesar 49 dari responden nomor 38.

Nilai Kinerja yang rendah seperti pada responden nomor 30 dan 73 menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai ASN pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup belum sepenuhnya optimal. Sebaliknya, nilai Kinerja yang tinggi dari responden nomor 38 menunjukkan adanya ASN yang mempunyai etos kerja tinggi sehingga dapat berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

4.1.2.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda beserta pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi-asumsi dasar atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai residual yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72239038
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.045
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

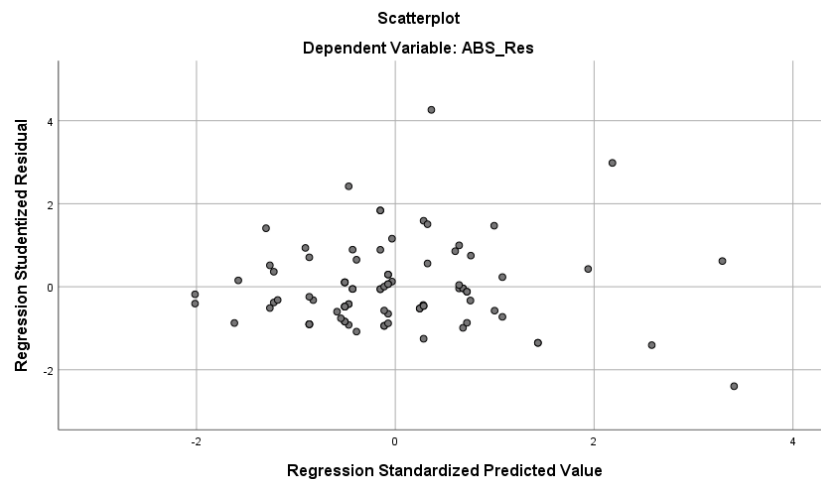
Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* melalui program *IBM SPSS Statistics Versi 27* didapatkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Melalui uji heteroskedastisitas scatterplot dengan memakai grafik pada SPSS. Pengambilan keputusan pada gambar grafik, tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil output scatterplot yang diolah melalui *IBM SPSS Statistics Versi 27*, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinieritas dapat terjadi ketika ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen, yang dapat mengganggu interpretasi dan keandalan hasil regresi.

Jika nilai $VIF < 10.00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai $VIF > 10.00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.873	1.822		2.125	.037		
	Transisi Jabatan	.539	.115	.485	4.687	<.001	.160	6.232
	Pemahaman Peran Fungsional	.387	.087	.461	4.447	<.001	.160	6.232

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas yang diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics Versi 27* diketahui bahwa nilai VIF untuk semua variabel bernilai 6,232 kurang dari 10,00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

4.1.2.4 Pengujian Hipotesis Statistik

Tujuan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima.

1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.9
Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Transisi Jabatan	Pemahaman Peran Fungsional	Kinerja ASN
Transisi Jabatan	Pearson Correlation	1	.916**	.907**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	86	86	86
Pemahaman Peran Fungsional	Pearson Correlation	.916**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	86	86	86
Kinerja ASN	Pearson Correlation	.907**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer diolah 2026

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics Versi 27* dilakukan uji korelasi dengan metode *Pearson Correlation* untuk melihat seberapa besar pengaruh Transisi Jabatan (X1) dan Pemahaman Peran Fungsional (X2) terhadap Kinerja ASN (Y), dapat diketahui bahwa:

- a. Korelasi antara variabel Transisi Jabatan (X1) dan Kinerja ASN (Y) adalah sebesar 0,907. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat antar dua variabel;
- b. Korelasi antara variabel Pemahaman Peran Fungsional (X2) dan Kinerja ASN (Y) adalah sebesar 0,905. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat antar dua variabel.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics Versi 27*, diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.6
Nilai Koefisien Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.873	1.822		2.125	.037		
	Transisi Jabatan	.539	.115	.485	4.687	<.001	.160	6.232
	Pemahaman Peran Fungsional	.387	.087	.461	4.447	<.001	.160	6.232

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Data primer diolah 2026

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.873 + 0.539 X_1 + 0.387 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan apabila variabel Transisi Jabatan (X_1) dan variabel Pemahaman Peran Fungsional (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai Kinerja ASN (Y) sebesar 3,873. Variabel Transisi Jabatan (X_1) dapat menaikkan nilai Kinerja ASN (Y) sebesar 0,539 dengan asumsi tidak ada penambahan nilai pada variabel Pemahaman Peran Fungsional (X_2). Variabel Pemahaman Peran Fungsional (X_2) dapat menaikkan nilai Kinerja ASN (Y) sebesar 0,387 dengan asumsi tidak ada penambahan nilai pada variabel Transisi Jabatan (X_1). Jadi dapat disimpulkan bahwa, arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen memiliki arah hubungan positif, perubahan transisi jabatan dan pemahaman peran fungsional maka akan semakin naik pula kinerja ASN.

3. Uji T Partial (*Partial t-Test*)

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji T Partial (*Partial t-Test*)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.873	1.822		.037
	Transisi Jabatan	.539	.115	.485	<,.001
	Pemahaman Peran Fungsional	.387	.087	.461	<,.001

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Data primer diolah 2026

Selanjutnya untuk menentukan nilai t_{tabel} pada Tabel distribusi t dicari dengan menggunakan rumus $\alpha/2 = 0,05 = 0,025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $86 - 2 - 1 = 83$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,989. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan.

- a. Diperoleh nilai Transisi Jabatan (X1) t_{hitung} sebesar 4.687. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $4,687 > 1,989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Transisi Jabatan terhadap Kinerja ASN
- b. Diperoleh nilai variabel Pemahaman Peran Fungsional (X2) t_{hitung} sebesar 4,447. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $4,447 > 1,989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemahaman Peran Fungsional terhadap Kinerja ASN

4. Uji F Simultan (*Simultaneous F-test*)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji F. Berikut hasil analisis uji f menggunakan program *IBM SPSS Statistics Versi 27* dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dan (*degree of freedom*) = $N-k-1$ sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji F Simultan (*Simultaneous F-test*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1513.569	2	756.785	249.097	<.001 ^b
	Residual	252.163	83	3.038		
	Total	1765.733	85			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Pemahaman Peran Fungsional, Transisi Jabatan

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 249,097 dan selanjutnya menentukan F_{tabel} . Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $86 - 2 - 1 = 83$, maka diperoleh F_{tabel} 3.11 (dapat dilihat di distribus F_{tabel}). Maka dapat disimpulkan jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yaitu $249.097 > 3.11$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Transisi Jabatan dan Pemahaman Peran Fungsional terhadap Kinerja ASN.

5. Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefesien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R^2) pada tabel *Model Summary*. Nilai koefesien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaiknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel independen memiliki kemampuan memberikan

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.854	1.743

a. Predictors: (Constant), Pemahaman Peran Fungsional, Transisi Jabatan

Sumber : Data primer diolah 2026

Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,857 atau $0,857 \times 100 = 85,7\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 85,7% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Transisi Jabatan terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Transisi Jabatan (X_1) terhadap Kinerja ASN (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Transisi Jabatan (X_1) sebesar 4,687 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis 1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Transisi Jabatan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bridges (2009) yang menegaskan bahwa keberhasilan kinerja sangat ditentukan oleh proses

transisi yang dialami individu. Pegawai yang mampu melewati tahapan transisi mulai dari pelepasan peran lama (*Ending Phase*), masa penyesuaian (*Neutral Zone*), hingga penerimaan peran baru (*New Beginning*) akan lebih siap secara psikologis dan fungsional dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, kegagalan dalam proses transisi dapat menimbulkan ketidakpastian peran dan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh pendapat Ashforth dkk (2000) yang menyatakan bahwa proses transisi jabatan melibatkan aspek psikologis dan perilaku ketika memasuki, berpindah, atau keluar dari suatu peran kerja. Proses ini melibatkan penyesuaian identitas kerja, pembelajaran peran baru, serta adaptasi terhadap ekspektasi organisasi. ASN yang berhasil melalui proses adaptasi tersebut akan lebih mampu menyelaraskan perilaku kerjanya dengan tuntutan jabatan baru, sehingga kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan komitmen kerja sebagai dimensi kinerja dapat meningkat secara signifikan.

Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, proses transisi jabatan dari jabatan struktural menjadi jabatan fungsional sebagai dampak dari kebijakan penyederhanaan birokrasi melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja ASN. Meskipun pada awalnya transisi jabatan hanya dirasakan sebatas pergantian nomenklatur jabatan, namun secara statistik terbukti bahwa keberhasilan ASN dalam melalui proses transisi jabatan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan transisi jabatan yang baik melalui

pembekalan kompetensi, bimbingan teknis, serta penguatan sistem kerja tim fungsional menjadi hal yang sangat penting untuk terus ditingkatkan guna mendorong kinerja ASN yang lebih optimal.

Selain itu, temuan ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan, di antaranya penelitian Grady Grifandi Delevi (2025) yang menyimpulkan bahwa penyederhanaan birokrasi yang ditandai dengan transisi jabatan administrasi ke jabatan fungsional berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Pemerintah Kabupaten Cilacap, serta penelitian Zulaiha Kadjintuni dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Boalemo. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa transisi jabatan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja ASN.

4.2.2 Pengaruh Pemahaman Peran Fungsional terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Pemahaman Peran Fungsional (X2) terhadap Kinerja ASN (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai thitung variabel Pemahaman Peran Fungsional (X2) sebesar 4,447 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis 2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemahaman Peran Fungsional terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017) yang mendefinisikan *role clarity* sebagai kondisi di mana pegawai memiliki pemahaman yang jelas dan memadai mengenai tujuan, tanggung jawab, prosedur, dan ekspektasi yang terkait dengan jabatan yang diembannya. Kejelasan peran diposisikan sebagai salah satu *job resource* yang paling signifikan, karena memberikan pegawai informasi yang mereka butuhkan untuk dapat berfungsi secara efektif dalam konteks pekerjaan mereka. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pemahaman peran fungsional yang dimiliki oleh ASN, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Temuan ini juga diperkuat oleh Griffin dkk (2020) yang menyatakan bahwa pemahaman peran dapat membantu pegawai untuk menyesuaikan aktivitas kerjanya dengan tujuan organisasi, menetapkan prioritas pekerjaan, serta melaksanakan tugas secara lebih efisien dan terarah. Sebaliknya, rendahnya pemahaman peran akan menimbulkan ketidakjelasan tugas (*role ambiguity*) yang berdampak pada rendahnya efektivitas dan kinerja pegawai. Dalam konteks penyederhanaan birokrasi, di mana jabatan struktural beralih menjadi jabatan fungsional, pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (*tupoksi*), kewenangan dan tanggung jawab, prosedur dan standar kerja, serta target dan ekspektasi kinerja menjadi sangat krusial bagi ASN untuk dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, tingkat pemahaman peran fungsional ASN terbukti secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja. ASN yang memiliki pemahaman yang baik terhadap peran fungsionalnya, termasuk

pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, tujuan dan sasaran program, serta arah kebijakan yang menjadi landasan pelaksanaan tugas, mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih terarah, efektif, dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan catatan hasil evaluasi Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Ciamis yang menyebutkan bahwa implementasi sistem kerja pascapenyederhanaan birokrasi masih perlu ditingkatkan, salah satunya melalui penguatan pemahaman ASN terhadap peran fungsionalnya.

Temuan ini pun konsisten dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan, di antaranya penelitian Khairul Saleh (2019) yang menyimpulkan bahwa pemahaman tugas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung, serta penelitian Rahmanisa Juliana dan Shanty Komalasari (2022) yang menyimpulkan bahwa organisasi yang memiliki job description yang baik, benar, dan jelas juga akan memiliki kualitas kerja yang tinggi karena karyawan mudah memahami tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai jabatannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa pemahaman peran fungsional merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja ASN, dan perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur pemerintah.

4.2.3 Pengaruh Transisi Jabatan dan Pemahaman Peran Fungsional terhadap Kinerja ASN

Pengaruh Simultan Transisi Jabatan dan Pemahaman Peran Fungsional terhadap Kinerja ASN. Berdasarkan hasil uji F simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 249,097 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,11 dengan nilai signifikansi

0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis 3 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Transisi Jabatan dan Pemahaman Peran Fungsional terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kinerja ASN. Bridges (2009) dan Bakker & Demerouti (2017) menunjukkan bahwa keberhasilan transisi jabatan secara inheren menghasilkan pemahaman peran yang lebih jelas; artinya ASN yang berhasil melewati tahap ending, neutral zone, dan new beginning akan secara simultan meningkatkan pemahaman mereka terhadap tugas, kewenangan, prosedur, dan ekspektasi kinerja jabatan barunya. Dari persamaan regresi $Y = 3,873 + 0,539 X_1 + 0,387 X_2$, koefisien Transisi Jabatan (0,539) sedikit lebih besar daripada koefisien Pemahaman Peran Fungsional (0,387). Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan melewati proses transisi jabatan memiliki kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja, yang sejalan dengan kondisi empiris di mana para ASN masih dalam tahap awal internalisasi peran fungsional. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,857$ (85,7%) menunjukkan kemampuan penjelasan model yang tinggi. Namun, mengingat seluruh variabel diukur dari sumber yang sama melalui kuesioner *self-report*, perlu dipertimbangkan potensi common method bias. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan data kinerja objektif (SKP atau LKIP) sebagai variabel Y untuk meminimalkan bias tersebut.