

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

4.1.1.1. Profil Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebuah lembaga pemerintah daerah di Indonesia yang bertanggung jawab untuk melaksanakan fungsi pengawasan, pengendalian, evaluasi, dan pemeriksaan internal terhadap penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Kabupaten Ciamis, Jawa Barat. Tugas utama Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis meliputi:

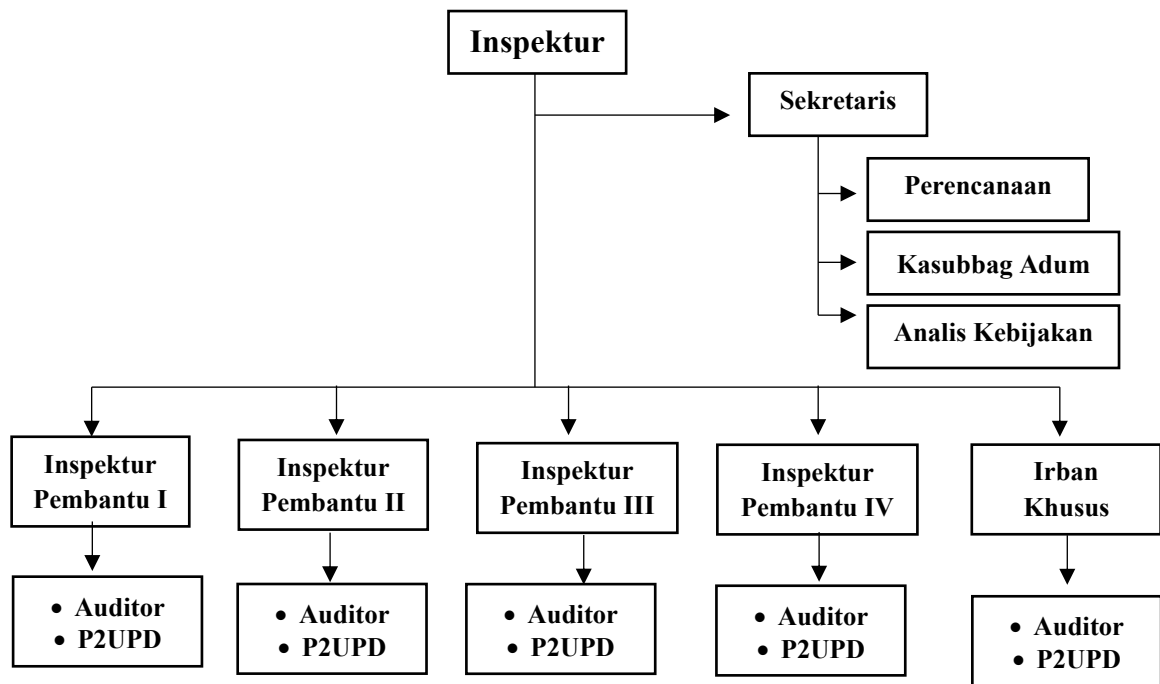
1. Pengawasan Internal: Inspektorat melakukan pengawasan terhadap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan di berbagai instansi di Kabupaten Ciamis. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kebijakan dan program pemerintah dilaksanakan dengan baik, efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pengendalian Internal: Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis bertugas mengendalikan pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah di Kabupaten Ciamis. Hal ini dilakukan melalui proses pengawasan yang melibatkan evaluasi dan penilaian terhadap kegiatan pemerintah untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan, efisiensi penggunaan anggaran, serta efektivitas hasil yang dicapai.

3. Pemeriksaan Internal: Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis melakukan pemeriksaan internal terhadap kegiatan operasional dan keuangan instansi pemerintah di Kabupaten Ciamis. Pemeriksaan ini bertujuan untuk menilai kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, keakuratan laporan keuangan, serta efektivitas penggunaan anggaran.
4. Evaluasi Program: Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis melakukan evaluasi terhadap program-program pemerintah di Kabupaten Ciamis. Evaluasi dilakukan untuk menilai kinerja program, efektivitas pencapaian tujuan, serta dampak yang dihasilkan.

Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis berada di bawah koordinasi Bupati dan memiliki kewenangan independen dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan, pengendalian, evaluasi, dan pemeriksaan internal. Laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Inspektorat memiliki nilai penting dalam memberikan rekomendasi perbaikan dan langkah-langkah perbaikan kepada instansi pemerintah yang diperiksa. Dengan adanya Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, diharapkan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik, transparan, dan akuntabel di tingkat Kabupaten Ciamis, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat.

4.1.1.2. Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Berikut ini adalah struktur organisasi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis
Sumber : Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis 2026

4.1.1.3. *Job Description* Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Berikut merupakan *job description* dari struktur organisasi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis .

1. Inspektur

Berdasarkan Pebup Ciamis dan dokumen terkait, Inspektur mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. Membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.
- b. Memimpin Inspektirat sebagai unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah.

Fungsi Inspektur:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitas pengawasan
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan
- e. Pelaksanaan administrasi Inspektirat
- f. Fungsi lain yang diberikan oleh Bupati

2. Sekretaris

Tugas pokok Sekretaris Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis meliputi:

- a. Menyelenggarakan tugas kesekretariatan Inspektorat
- b. Menyiapkan bahan-perencanaan program dan kegiatan Inspektorat
- c. Menyiapkan bahan penyusunan laporan-laporan (kinerja, pelaksanaan pengawasan, SPIP, dan sebagainya)
- d. Memberikan dukungan administrative dan teknik kepada unit-unit di lingkungan Inspektirat dalam pelaksanaan tugas pengawasan dan pembinaan

3. Perencanaan

Tugas pokok Sub Bagian Perencanaan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis adalah:

- a. Menyusun rencana kerja pengawasan tahunan untuk Inspektorat, termasuk program dan kegiatan pengawasan berdasarkan Renstra Inspektirat, prioritas daerah dan tugas pembantuan

- b. Menyusun dan mengawal anggaran Inspektorat sesuai program kerja pengawasan: mengajukan, menyesuaikan dan memastikan penggunaan anggaran sesuai rencana
- c. Menyiapkan bahan kebijakan teknis terkait pengawasan yang akan digunakan sebagai dasar perencanaan pengawasan (termasuk regulasi atau pedoman)
- d. Dokumentasi dan pengelolaan data perencanaan dan evaluasi terkait pelaksanaan program pengawasan: menyimpan, mengolah, menganalisis data untuk dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan dan pelaporan
- e. Koordinasi internal dengan unit-unit lain di Inspektorat (evaluasi dan pelaporan, administrasi, secretariat) untuk sinkronisasi rencana, program, dan pelaksanaan pengawasan
- f. Memonotor dan mengevaluasi pelaksanaan program dan agenda kerja pengawasan: apakah berjalan sesuai waktu, target dan anggaran.

4. Kasubag Administrasi

Tugas pokok Kasubag Administrasi meliputi:

- a. Pengelolaan administrasi umum, mengurus kegiatan surat menyurat, kearsipan, dokumentasi, arsip dan protocol internal
- b. Pengelolaan kepegawaian, mengurus administrasi kenaikan pangkat, mutasi, cuti, absensi tenaga pendukung, data pegawai, dan hal-hal administrative kepegawaian lainnya

- c. Perlengkapan dan inventaris, menangani pengadaan, pemeliharaan, pemanfaatan sarana dan prasarana kantor, asset inventaris barang serta pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga
- d. Urusan rumah tangga dan logistic kantor, pengaturan fasilitas kantor, kebersihan/ketertiban kantor, penggunaan ruang, kendaraan dinas jika ada, keamanan & kenyamanan lingkungan kerja.
- e. Ketatausahaan internal, mendukung Sekretariat dalam penyusunan laporan administratif, pengaturan jadwal, pengaturan agenda, notulensi rapat, pengelolaan dokumen internal.
- f. Pengelolaan anggaran kecil administrasi, menangani atau mendukung penyusunan, penggunaan, dan pelaporan anggaran yang sifatnya administratif (non-program pengawasan) seperti perlengkapan, kebersihan, administrasi kantor, keperluan operasional sehari-hari.
- g. Pelayanan dan dukungan administrasi, untuk unit-unit di Inspektorat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari: membantu unit pengawasan, sekretariat dalam penyediaan dokumen, data, fasilitas administratif.

5. Analis Kebijakan

Tugas pokok analis kebijakan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis meliputi:

- a. Perumus kebijakan teknis, menyusun kebijakan teknis terkait pengawasan dan fasilitasi pengawasan.
- b. Penyusunan program kerja, Menyusun program kerja tahunan dan jangka menengah di bidang pengawasan

- c. Evaluasi kebijakan, Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan program pengawasan yang telah dilaksanakan
- d. Penyusunan laporan, Menyusun laporan hasil evaluasi dan rekomendasi perbaikan kebijakan pengawasan
- e. Koordinasi dan konsultasi, Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan unit kerja terkait dalam rangka penyusunan kebijakan dan program pengawasan.

4.1.1.4. Visi dan Misi Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Berikut adalah visi dan misi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis.

1. Visi

Sinergi Mewujudkan Ciamis Maju dan Berkelanjutan

2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- b. Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas.
- c. Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur.
- d. Mewujudkan pemerintah daerah yang baik, demokratis, dan berkinerja tinggi.
- e. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup serta manajemen penanggulangan bencana.

4.1.1.5. Logo Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Berikut adalah logo dari Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis.



Gambar 4.2
Logo Inspektorat Kabupaten Ciamis
Sumber : Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis 2026

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis yang berjumlah 56 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan data maka keseluruhan karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama berkerja. Gambaran responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
< 23 tahun	2	3,57
24 – 34 tahun	29	51,79
35 – 45 tahun	18	32,14
>46 tahun	7	12,50
Jumlah	56	100

Sumber: Data Diolah Pribadi, 2026

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa usia responden dari 56 orang yang diteliti sebanyak 2 orang (3,57%) berusia kurang dari 23 tahun, 29 orang (51,79%) berusia 24 sampai dengan 34 tahun, 18 orang (32,14%) berusia 35 sampai 45 tahun, dan sebanyak 7 orang (12,50%) berusia lebih dari 46 tahun. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis berada pada usia yang produktif bekerja.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	44,64
Perempuan	31	55,36
Jumlah	56	100

Sumber: Data Diolah Pribadi, 2026

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dari 56 orang yang diteliti sebanyak 25 orang (44,64%) berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 31 orang (55,36%) berjenis kelamin perempuan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa keterlibatan pegawai perempuan pada Inspektorat Kabupaten Ciamis lebih Baik dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Dengan demikian, komposisi responden berdasarkan jenis kelamin telah mencerminkan variasi yang cukup seimbang, sehingga data yang diperoleh dapat mewakili kondisi populasi penelitian secara lebih objektif.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
D3	5	8,93
S1/Strata 1	37	66,07
S2/Magister	13	23,21
S3/Doktor	1	1,79
Jumlah	56	100

Sumber : Data Diolah Pribadi, 2026

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir dari 56 orang yang diteliti sebanyak 5 orang (8,93%) dengan pendidikan terakhir D3, 37 orang (66,07%) dengan pendidikan terakhir S1/Strata 1, sebanyak 13 orang (23,21%) dengan pendidikan terakhir S2/Magister, dan sebanyak 1 orang (1,79%) dengan pendidikan terakhir S3/Doktor. Dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang memadai, sehingga diharapkan mampu

memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta memberikan penilaian yang objektif terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 3 tahun	5	8,93
4 – 8 tahun	21	37,5
9 – 13 tahun	21	37,5
>14 tahun	9	16,07
Jumlah	56	100

Sumber: Data Diolah Pribadi, 2026

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa lama bekerja responden dari 56 orang yang diteliti sebanyak 5 orang (8,93%) bekerja kurang dari 3 tahun, 21 orang (37,5%) bekerja selama 4 sampai 8 tahun, 21 orang (37,5%) bekerja selama 9 sampai 13 tahun, dan sebanyak 9 orang (16,07%) bekerja selama lebih dari 14 tahun. Kondisi ini mencerminkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai dengan tingkat pengalaman kerja menengah hingga Baik, sehingga diharapkan mampu memberikan jawaban yang objektif dan sesuai dengan kondisi kerja yang sebenarnya di Inspektorat Kabupaten Ciamis.”

4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.3.1. *Digital Job Training* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Menurut Rahardjo (2022:12) bahwa “*Digital job training* atau pelatihan *online* merupakan metode pembelajaran yang memanfaatkan internet atau jaringan internet perusahaan (intranet) untuk menyelenggarakan pelatihan secara *online*”.

Dengan demikian semua indikator berdasarkan persepsi 56 orang responden maka intervalnya sebagai berikut:

Kelas interval : 5

Skor tertinggi : $5 \times 56 = 280$

Skor terendah : $1 \times 56 = 56$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{kelas interval}} \\ &= \frac{280 - 56}{5} \\ &= 44,8\end{aligned}$$

Hal ini secara kontinue dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pedoman Interpretasi

Interval	Interpretasi
235,3 – 280	Sangat Baik
190,5 – 235,2	Baik
145,7 – 190,4	Cukup Baik
100,9 – 145,6	Tidak Baik
56 – 100,8	Sangat Tidak Baik

Dan untuk mengetahui secara lebih jelas tanggapan responden mengenai *digital job training* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis yaitu dengan hasil sebagai berikut:

1. Kualitas Materi Pelatihan

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Materi pelatihan digital yang diberikan relevan dengan perkembangan teknologi saat ini” pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Materi Pelatihan Digital Yang Diberikan Relevan Dengan Perkembangan Teknologi Saat Ini

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	15	75	26,79
2	Setuju (S)	4	41	164	73,21
3	Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0,00

4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
	Jumlah	56	239	100	
	Interpretasi	Sangat Baik			

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Materi pelatihan digital yang diberikan relevan dengan perkembangan teknologi saat ini” sebanyak 15 orang (26,79%) menanggapi dengan sangat setuju, 41 orang (73,21%) menanggapi dengan setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 239 berada pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa materi pelatihan digital yang diberikan relevan dengan perkembangan teknologi saat ini.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Materi pelatihan digital disusun secara sistematis dan mudah dipahami” pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Materi Pelatihan Digital Disusun Secara Sistematis Dan Mudah Dipahami

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju (SS)	5	7	35	12,50
	Setuju (S)	4	49	196	87,50
	Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0,00
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
	Jumlah	56	231	100	
	Interpretasi	Baik			

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Materi pelatihan digital disusun secara sistematis dan mudah dipahami” sebanyak 7 orang (12,50%) menanggapi dengan sangat setuju, 49 orang (87,50%) menanggapi dengan setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 231 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa materi pelatihan digital disusun secara sistematis dan mudah dipahami.

2. Akseibilitas Teknologi atau Infrastruktur

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “System pelatihan digital jarang mengalami gangguan teknis saat digunakan” pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Atas Pernyataan System Pelatihan Digital Jarang Mengalami Gangguan Teknis Saat Digunakan

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju (SS)	5	13	65	23,21
	Setuju (S)	4	43	172	76,79
	Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0,00
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	237	100
Interpretasi			Sangat Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “System pelatihan digital jarang mengalami gangguan teknis saat digunakan” sebanyak 13 orang (23,21%) menanggapi dengan sangat setuju, 43 orang (76,79%) menanggapi dengan setuju, dan tidak ada responden yang

menanggapi dengan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 237 berada pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa sistem pelatihan digital jarang mengalami gangguan teknis saat digunakan.

3. Interaktivitas dan *Engagement* Peserta

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan digital seperti diskusi, tanya jawab dan lain-lain” pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Aktif Berpartisipasi Dalam Kegiatan Pelatihan Digital Seperti Diskusi, Tanya Jawab Dan Lain-Lain

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju (SS)	5	8	40	14,29
	Setuju (S)	4	31	124	55,35
	Kurang Setuju (KS)	3	17	51	30,36
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	215	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan digital seperti diskusi, tanya jawab dan lain-lain” sebanyak 8 orang (14,29%) menanggapi dengan sangat setuju, 31 orang (55,35%) menanggapi dengan setuju, 17 orang (30,36%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 215 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan

bahwa responden menyetujui bahwa pegawai aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan digital seperti diskusi, tanya jawab dan lain-lain.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Terdapat interaksi yang baik antara peserta dan pemateri selama pelatihan digital” pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Terdapat Interaksi Yang Baik
Antara Peserta Dan Pemateri Selama Pelatihan Digital

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju (SS)	5	16	80	28,57
	Setuju (S)	4	35	140	62,50
	Kurang Setuju (KS)	3	5	15	8,93
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	235	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Terdapat interaksi yang baik antara peserta dan pemateri selama pelatihan digital” sebanyak 16 orang (28,57%) menanggapi dengan sangat setuju, 35 orang (62,50%) menanggapi dengan setuju, 5 orang (8,93%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 235 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa terdapat interaksi yang baik antara peserta dan pemateri selama pelatihan digital.

4. Kepuasan Peserta

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai merasa puas dengan kualitas penyampaian materi dalam pelatihan digital” pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Merasa Puas Dengan Kualitas Penyampaian Materi Dalam Pelatihan Digital

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju (SS)	5	10	50	17,86
	Setuju (S)	4	39	156	69,64
	Kurang Setuju (KS)	3	7	21	12,50
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	227	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai merasa puas dengan kualitas penyampaian materi dalam pelatihan digital” sebanyak 10 orang (17,86%) menanggapi dengan sangat setuju, 39 orang (69,64%) menanggapi dengan setuju, 7 orang (12,50%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 227 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai merasa puas dengan kualitas penyampaian materi dalam pelatihan digital.

5. Transfer Pelatihan ke Pekerjaan

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan digital membantu meningkatkan kinerja pegawai” pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pengetahuan Yang Diperoleh Dari Pelatihan Digital Membantu Meningkatkan Kinerja Pegawai

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju (SS)	5	12	60	21,43
	Setuju (S)	4	37	148	66,07
	Kurang Setuju (KS)	3	7	21	12,50
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	229	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan digital membantu meningkatkan kinerja pegawai” sebanyak 12 orang (21,43%) menanggapi dengan sangat setuju, 37 orang (66,07%) menanggapi dengan setuju, 7 orang (12,50%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 229 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan digital membantu meningkatkan kinerja pegawai.

6. Efektivitas Pembelajaran

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Metode pembelajaran dalam pelatihan digital efektif dalam meningkatkan pengetahuan pegawai” pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Metode Pembelajaran Dalam Pelatihan Digital Efektif Dalam Meningkatkan Pengetahuan Pegawai

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju (SS)	5	12	60	21,43
	Setuju (S)	4	35	140	62,50
	Kurang Setuju (KS)	3	9	27	16,07
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	227	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Metode pembelajaran dalam pelatihan digital efektif dalam meningkatkan pengetahuan pegawai” sebanyak 12 orang (21,43%) menanggapi dengan sangat setuju, 35 orang (62,50%) menanggapi dengan setuju, 9 orang (16,07%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 227 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa metode pembelajaran dalam pelatihan digital efektif dalam meningkatkan pengetahuan pegawai.

7. Dampak Organisasi

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pelatihan digital berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme pegawai” pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pelatihan Digital Berkontribusi
Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pegawai

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
9	Sangat Setuju (SS)	5	26	130	46,43
	Setuju (S)	4	30	120	53,57
	Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0,00
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	250	100
Interpretasi			Sangat Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pelatihan digital berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme pegawai” sebanyak 26 orang (46,43%) menanggapi dengan sangat setuju, 30 orang (53,57%) menanggapi dengan setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 250 berada pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pelatihan digital berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme pegawai.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pelatihan digital berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan organisasi” pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Hasil Pelatihan Digital Berdampak
Pada Peningkatan Kualitas Pelayanan Organisasi

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
10	Sangat Setuju (SS)	5	33	165	58,92
	Setuju (S)	4	22	88	39,29
	Kurang Setuju (KS)	3	1	3	1,79
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	256	100
Interpretasi			Sangat Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pelatihan digital berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan organisasi” sebanyak 33 orang (58,92%) menanggapi dengan sangat setuju, 22 orang (39,29%) menanggapi dengan setuju, 1 orang (1,79%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 256 berada pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa hasil pelatihan digital berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan organisasi.

Berdasarkan hasil uraian dan penjelasan responden terhadap *digital job training* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, maka penulis sajikan rekapitulasi tentang *digital job training* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Mengenai *Digital Job Training* pada Inspektorat Daerah
Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Skor Ideal	Skor yang Dicapai	Rata-Rata Skor	Interpretasi
1.	Kualitas materi pelatihan	Materi pelatihan digital yang diberikan relevan dengan perkembangan teknologi saat ini	$56 \times 5 = 280$	239	235	Baik
2.		Materi pelatihan digital disusun secara sistematis dan mudah dipahami	$56 \times 5 = 280$	231		
3.	Akseibilitas teknologi atau infrastruktur	System pelatihan digital jarang mengalami gangguan teknis saat digunakan	$56 \times 5 = 280$	237	237	Sangat baik
4.	Interaktivitas dan <i>engagement</i> peserta	Pegawai aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan digital seperti diskusi, tanya jawab dan lain-lain	$56 \times 5 = 280$	215	225	Baik
5.		Terdapat interaksi yang baik antara peserta dan pemateri selama pelatihan digital	$56 \times 5 = 280$	235		
6.	Kepuasan peserta	Pegawai merasa puas dengan kualitas penyampaian materi dalam pelatihan digital	$56 \times 5 = 280$	227	227	Baik
7.	Transfer pelatihan ke pekerjaan	Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan digital membantu meningkatkan kinerja pegawai	$56 \times 5 = 280$	229	229	Baik
8.	Efektivitas pembelajaran	Metode pembelajaran dalam pelatihan digital efektif dalam meningkatkan pengetahuan pegawai	$56 \times 5 = 280$	227	227	Baik
9.	Dampak organisasi	Pelatihan digital berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme	$56 \times 5 = 280$	250	253	Sangat baik

No	Indikator	Pernyataan	Skor Ideal	Skor yang Dicapai	Rata-Rata Skor	Interpretasi
		pegawai				
10.		Hasil pelatihan digital berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan organisasi	$56 \times 5 = 280$	256		
Jumlah			2.800	2.346	1.633	
Rata-Rata			280	234,6	233,29	
Kriteria			Baik			

Sumber: Data Diolah Pribadi, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 mengenai tanggapan responden untuk variabel *digital job training* pada Inspektorat Kabupaten Ciamis, diperoleh skor ideal yaitu 2.800, dengan total skor yang dicapai adalah 2.346, dan rata-rata skor yaitu 234,6. Nilai tertinggi terdapat pada indikator dampak organisasi dengan nilai rata-rata 253, dan nilai terendah terdapat pada indikator interaktivitas dan *engagement* peserta dengan nilai rata-rata 225.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dari keseluruhan jawaban responden direkap untuk dilihat skor jawabannya, sebagai berikut:

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $56 \times 5 \times 10 = 2.800$

Nilai terendah secara keseluruhan : $56 \times 1 \times 10 = 560$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{2.800 - 560}{5} = \frac{2.240}{5} = 448$$

Tabel 4.17
Interpretasi untuk Variabel *Digital Job Training*

Interval Penilaian	Klasifikasi Nilai
2.353 – 2.800	Sangat Baik
1.905 – 2.352	Baik
1.457 – 1.904	Cukup Baik
1.009 – 1.456	Tidak Baik
560 – 1.008	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan rekapitulasi diatas, nilai yang diperoleh dari tanggapan tentang *digital job training* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebesar 2.346. Dalam tabel interpretasi angka tersebut berada dalam interval penilaian 1.905 – 2.352. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *digital job training* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis berada dalam klasifikasi penilaian baik.

4.1.3.2. *Career Development* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Menurut Janna et al., (2021:21) bahwa “Pengembangan karir adalah seranhkaian tahapan yang dibuat oleh perusahaan dengan tujuan untuk mempersiapkan karyawan yang kompeten di masa depan agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan”.

Dengan demikian semua indikator berdasarkan persepsi 56 orang responden maka intervalnya sebagai berikut:

Kelas interval : 5

Skor tertinggi : $5 \times 56 = 280$

Skor terendah : $1 \times 56 = 56$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{kelas interval}} \\
 &= \frac{280 - 56}{5} \\
 &= 44,8
 \end{aligned}$$

Hal ini secara kontinue dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.18
Pedoman Interpretasi

Interval	Interpretasi
235,3 – 280	Sangat Baik
190,5 – 235,2	Baik
145,7 – 190,4	Cukup Baik
100,9 – 145,6	Tidak Baik
56 – 100,8	Sangat Tidak Baik

Dan untuk mengetahui secara lebih jelas tanggapan responden mengenai *career development* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis yaitu dengan hasil sebagai berikut:

1. Perencanaan Karier

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi memberikan informasi yang cukup terkait peluang pengembangan karir” pada tabel 4.19.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Instansi Memberikan Informasi Yang Cukup Terkait Peluang Pengembangan Karir

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	13	65	23,21
	Setuju (S)	4	36	144	64,29
	Kurang Setuju (KS)	3	7	21	12,50
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	230	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi memberikan informasi yang cukup terkait peluang pengembangan karir” sebanyak 13 orang (23,21%) menanggapi dengan sangat setuju, 36 orang (64,29%) menanggapi dengan setuju, 7 orang (12,50%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 230 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa instansi memberikan informasi yang cukup terkait peluang pengembangan karir.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memahami jalur pengembangan karir yang tersedia di instansi” pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Memahami Jalur Pengembangan Karir Yang Tersedia Di Instansi

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju (SS)	5	8	40	14,29
	Setuju (S)	4	42	168	75,00
	Kurang Setuju (KS)	3	6	18	10,71
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	226	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memahami jalur pengembangan karir yang tersedia di instansi” sebanyak 8 orang (14,29%) menanggapi dengan sangat setuju, 42 orang (75,00%) menanggapi dengan setuju, 6 orang (10,71%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan

sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 226 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai memahami jalur pengembangan karir yang tersedia di instansi.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi menyediakan program pelatihan yang mendukung pengembangan karir pegawai” pada tabel 4.21.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Instansi Menyediakan Program Pelatihan Yang Mendukung Pengembangan Karir Pegawai

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju (SS)	5	8	40	14,29
	Setuju (S)	4	42	168	75,00
	Kurang Setuju (KS)	3	6	18	10,71
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	226	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi menyediakan program pelatihan yang mendukung pengembangan karir pegawai” sebanyak 8 orang (14,29%) menanggapi dengan sangat setuju, 42 orang (75,00%) menanggapi dengan setuju, 6 orang (10,71%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 226 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa instansi menyediakan program pelatihan yang mendukung pengembangan karir pegawai.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai” pada tabel 4.22.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pelatihan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju (SS)	5	11	55	19,64
	Setuju (S)	4	42	168	75,00
	Kurang Setuju (KS)	3	3	9	5,36
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	232	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai” sebanyak 11 orang (19,64%) menanggapi dengan sangat setuju, 42 orang (75,00%) menanggapi dengan setuju, 3 orang (5,36%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 232 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai.

3. Mentoring dan Pembimbingan

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan memberikan arahan yang jelas terkait peningkatan kompetensi kerja pegawai” pada tabel 4.23.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Atasan Memberikan Arahan Yang Jelas Terkait Peningkatan Kompetensi Kerja Pegawai

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju (SS)	5	10	50	17,86
	Setuju (S)	4	38	152	67,85
	Kurang Setuju (KS)	3	8	24	14,29
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	226	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan memberikan arahan yang jelas terkait peningkatan kompetensi kerja pegawai” sebanyak 10 orang (17,86%) menanggapi dengan sangat setuju, 38 orang (67,85%) menanggapi dengan setuju, 8 orang (14,29%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 226 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa atasan memberikan arahan yang jelas terkait peningkatan kompetensi kerja pegawai.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai merasa mendapatkan perhatian dalam pengembangan karir melalui pembimbingan” pada tabel 4.24.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Merasa Mendapatkan
Perhatian Dalam Pengembangan Karir Melalui Pembimbingan

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju (SS)	5	7	35	12,50
	Setuju (S)	4	32	128	57,14
	Kurang Setuju (KS)	3	17	51	30,36
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	214	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai merasa mendapatkan perhatian dalam pengembangan karir melalui pembimbingan” sebanyak 7 orang (12,50%) menanggapi dengan sangat setuju, 32 orang (57,14%) menanggapi dengan setuju, 17 orang (30,36%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 214 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai merasa mendapatkan perhatian dalam pengembangan karir melalui pembimbingan.

4. Promosi dan Kenaikan Jabatan

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk mendapatkan promosi” pada tabel 4.25.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Memiliki Kesempatan
Yang Sama Dengan Pegawai Lain Untuk Mendapatkan Promosi

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju (SS)	5	8	40	14,29
	Setuju (S)	4	36	144	64,29
	Kurang Setuju (KS)	3	12	36	21,42
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	220	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk mendapatkan promosi” sebanyak 8 orang (14,29%) menanggapi dengan sangat setuju, 36 orang (64,29%) menanggapi dengan setuju, 12 orang (21,42%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 220 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk mendapatkan promosi.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Proses promosi jabatan dilakukan secara transparan” pada tabel 4.26.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Proses Promosi Jabatan Dilakukan Secara Transparan

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju (SS)	5	10	50	17,86
	Setuju (S)	4	43	172	76,79
	Kurang Setuju (KS)	3	3	9	5,35
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	231	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Proses promosi jabatan dilakukan secara transparan” sebanyak 10 orang (17,86%) menanggapi dengan sangat setuju, 43 orang (76,76%) menanggapi dengan setuju, 3 orang (5,35%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 231 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa proses promosi jabatan dilakukan secara transparan.

5. Evaluasi Kinerja

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Penilaian kinerja di instansi dilakukan secara objektif dan adil” pada tabel 4.27.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Penilaian Kinerja Di Instansi
Dilakukan Secara Objektif Dan Adil

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
9	Sangat Setuju (SS)	5	13	65	23,21
	Setuju (S)	4	28	112	50,00
	Kurang Setuju (KS)	3	15	45	26,79
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	222	100
Interpretasi			Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Penilaian kinerja di instansi dilakukan secara objektif dan adil” sebanyak 13 orang (23,21%) menanggapi dengan sangat setuju, 28 orang (50,00%) menanggapi dengan setuju, 15 orang (26,79%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 222 berada pada kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa penilaian kinerja di instansi dilakukan secara objektif dan adil.

6. Kepuasan dan Motivasi Pegawai

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Program pengembangan karir membuat pegawai lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya” pada tabel 4.28.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Program Pengembangan Karir
Membuat Pegawai Lebih Berkomitmen Terhadap Pekerjaannya

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
10	Sangat Setuju (SS)	5	18	90	32,14
	Setuju (S)	4	33	132	58,93
	Kurang Setuju (KS)	3	5	15	8,93
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	237	100
Interpretasi			Sangat Baik		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Program pengembangan karir membuat pegawai lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya” sebanyak 18 orang (32,14%) menanggapi dengan sangat setuju, 33 orang (58,93%) menanggapi dengan setuju, 5 orang (8,93%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 237 berada pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa program pengembangan karir membuat pegawai lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uraian dan penjelasan responden terhadap *career development* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, maka penulis sajikan rekapitulasi tentang *career development* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis pada tabel 4.29.

Tabel 4.29
Rekapitulasi Mengenai *Career Developmet* pada Inspektorat Daerah
Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Skor Ideal	Skor yang Dicapai	Rata-Rata Skor	Interpretasi
1.	Perencanaan karir	Instansi memberikan informasi yang cukup terkait peluang pengembangan karir	$56 \times 5 = 280$	230	228	Baik
2.		Pegawai memahami jalur pengembangan karir yang tersedia di instansi	$56 \times 5 = 280$	226		
3.	Pelatihan dan pengembangan	Instansi menyediakan program pelatihan yang mendukung pengembangan karir pegawai	$56 \times 5 = 280$	226	229	Baik
4.		Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai	$56 \times 5 = 280$	232		
5.	Mentoring dan pembimbingan	Atasan memberikan arahan yang jelas terkait peningkatan kompetensi kerja pegawai	$56 \times 5 = 280$	226	220	Baik
6.		Pegawai merasa mendapatkan perhatian dalam pengembangan karir melalui pembimbingan	$56 \times 5 = 280$	214		
7.	Promosi dan kenaikan jabatan	Pegawai memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk mendapatkan promosi	$56 \times 5 = 280$	220	225,5	Baik
8.		Proses promosi jabatan dilakukan secara transparan	$56 \times 5 = 280$	231		
9.	Evaluasi kinerja	Penilaian kinerja di instansi dilakukan secara objektif dan	$56 \times 5 = 280$	222	222	Baik

No	Indikator	Pernyataan	Skor Ideal	Skor yang Dicapai	Rata-Rata Skor	Interpretasi
		adil				
10.	Kepuasan dan motivasi pegawai	Program pengembangan karir membuat pegawai lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya	$56 \times 5 = 280$	237	237	Sangat baik
Jumlah			2.800	2.264	1.361,5	
Rata-rata			280	226,4	226,92	
Kriteria			Baik			

Sumber : Data Diolah Pribadi, 2026

Berdasarkan tabel 4.29 mengenai tanggapan responden untuk variabel *career development* pada Inspektorat Kabupaten Ciamis, diperoleh skor ideal yaitu 2.800, dengan total skor yang dicapai adalah 2.264, dan rata-rata skor yaitu 226,4. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kepuasan dan motivasi pegawai dengan nilai rata-rata 237, dan nilai terendah terdapat pada indikator mentoring dan pembimbingan dengan nilai rata-rata 220.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dari keseluruhan jawaban responden direkap untuk dilihat skor jawabannya, sebagai berikut:

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $56 \times 5 \times 10 = 2.800$

Nilai terendah secara keseluruhan : $56 \times 1 \times 10 = 560$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{2.800 - 560}{5} = \frac{2.240}{5} = 448$$

Tabel 4.30
Interpretasi untuk Variabel *Career Development*

Interval Penilaian	Klasifikasi Nilai
2.353 – 2.800	Sangat Baik
1.905 – 2.352	Baik
1.457 – 1.904	Cukup Baik
1.009 – 1.456	Tidak Baik
560 – 1.008	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan rekapitulasi diatas, nilai yang diperoleh dari tanggapan tentang *career development* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebesar 2.264. Dalam tabel interpretasi angka tersebut berada dalam interval penilaian 1.905 – 2.352. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *career development* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis berada dalam klasifikasi penilaian baik.

4.1.3.3. Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Menurut Rivai dan Basri dalam Restika (2020:29) menyatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dengan demikian semua indikator berdasarkan persepsi 56 orang responden maka intervalnya sebagai berikut:

Kelas interval : 5

Skor tertinggi : $5 \times 56 = 280$

Skor terendah : $1 \times 56 = 56$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{kelas interval}} \\ &= \frac{280 - 56}{5} \end{aligned}$$

$$= 44,8$$

Hal ini secara kontinue dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.31
Pedoman Interpretasi

Interval	Interpretasi
235,3 – 280	Sangat Tinggi
190,5 – 235,2	Tinggi
145,7 – 190,4	Sedang
100,9 – 145,6	Rendah
56 – 100,8	Sangat Rendah

Dan untuk mengetahui secara lebih jelas tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis yaitu dengan hasil sebagai berikut:

1. Mutu

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya dengan baik” pada tabel 4.32.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Dapat
Mempertanggungjawabkan Hasil Pekerjaannya Dengan Baik

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	32	160	57,14
	Setuju (S)	4	24	96	42,86
	Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0,00
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	256	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya dengan baik” sebanyak 32 orang (57,14%) menanggapi dengan sangat setuju, 24 orang

(42,86%) menanggapi dengan setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 256 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya dengan baik.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi” pada tabel 4.43.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Hasil Pekerjaan Pegawai Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
2	Sangat Setuju (SS)	5	12	60	21,43
	Setuju (S)	4	42	168	75,00
	Kurang Setuju (KS)	3	2	6	3,57
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	234	100
Interpretasi			Tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.33 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi” sebanyak 12 orang (21,43%) menanggapi dengan sangat setuju, 42 orang (75,00%) menanggapi dengan setuju, 2 orang (3,57%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 234 berada pada kategori penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui

bahwa hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

2. Kuantitas

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi” pada tabel 4.34.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
3	Sangat Setuju (SS)	5	23	115	41,07
	Setuju (S)	4	32	128	57,14
	Kurang Setuju (KS)	3	1	3	1,79
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	246	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.34 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi” sebanyak 23 orang (41,07%) menanggapi dengan sangat setuju, 32 orang (57,14%) menanggapi dengan setuju, 1 orang (1,79%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 246 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.

3. Ketepatan Waktu

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat mengatur waktu kerja dengan baik agar tugas selesai tepat waktu” pada tabel 4.35

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Dapat Mengatur Waktu Kerja Dengan Baik Agar Tugas Selesai Tepat Waktu

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
4	Sangat Setuju (SS)	5	23	115	41,07
	Setuju (S)	4	32	128	57,14
	Kurang Setuju (KS)	3	1	3	1,79
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	246	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.35 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat mengatur waktu kerja dengan baik agar tugas selesai tepat waktu” sebanyak 23 orang (41,07%) menanggapi dengan sangat setuju, 32 orang (57,14%) menanggapi dengan setuju, 1 orang (1,79%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 246 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai dapat mengatur waktu kerja dengan baik agar tugas selesai tepat waktu.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” pada tabel 4.36.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Selalu Berusaha
Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Batas Waktu Yang Ditentukan

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju (SS)	5	15	75	26,79
	Setuju (S)	4	41	164	73,21
	Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0,00
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	239	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.36 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” sebanyak 15 orang (26,79%) menanggapi dengan sangat setuju, 41 orang (73,21%) menanggapi dengan setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 239 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu memanfaatkan fasilitas dan saran kerja secara optimal” pada tabel 4.37.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Mampu Memanfaatkan Fasilitas Dan Saran Kerja Secara Optimal

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
6	Sangat Setuju (SS)	5	22	110	39,29
	Setuju (S)	4	30	120	53,57
	Kurang Setuju (KS)	3	4	12	7,14
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	242	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.37 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu memanfaatkan fasilitas dan saran kerja secara optimal” sebanyak 22 orang (39,29%) menanggapi dengan sangat setuju, 30 orang (53,57%) menanggapi dengan setuju, 4 orang (7,14%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 242 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai mampu memanfaatkan fasilitas dan saran kerja secara optimal.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memanfaatkan teknologi yang tersedia untuk meningkatkan efektivitas kerja” pada tabel 4.38.

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Memanfaatkan Teknologi Yang Tersedia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
7	Sangat Setuju (SS)	5	26	130	46,43
	Setuju (S)	4	23	92	41,07
	Kurang Setuju (KS)	3	7	21	12,50
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	243	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.38 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memanfaatkan teknologi yang tersedia untuk meningkatkan efektivitas kerja” sebanyak 26 orang (46,43%) menanggapi dengan sangat setuju, 23 orang (41,07%) menanggapi dengan setuju, 7 orang (12,50%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 243 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai memanfaatkan teknologi yang tersedia untuk meningkatkan efektivitas kerja.

5. Mandiri

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan” pada tabel 4.39.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Dapat Mengambil Inisiatif
Sendiri Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
8	Sangat Setuju (SS)	5	26	130	46,43
	Setuju (S)	4	24	96	42,86
	Kurang Setuju (KS)	3	6	18	10,71
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	244	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.39 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai dapat mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan” sebanyak 26 orang (46,43%) menanggapi dengan sangat setuju, 24 orang (42,86%) menanggapi dengan setuju, 6 orang (10,71%) menanggapi dengan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 244 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai dapat mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

6. Berkomitmen

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan pekerjaan yang pegawai lakukan” pada tabel 4.40.

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Merasa Bertanggung Jawab Terhadap Keberhasilan Pekerjaan Yang Pegawai Lakukan

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
9	Sangat Setuju (SS)	5	33	165	58,93
	Setuju (S)	4	23	92	41,07
	Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0,00
	Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	257	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.40 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan pekerjaan yang pegawai lakukan” sebanyak 33 orang (58,93%) menanggapi dengan sangat setuju, 23 orang (41,07%) menanggapi dengan setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 257 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan pekerjaan yang pegawai lakukan.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan” pada tabel 4.41.

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Tetap Berusaha
Menyelesaikan Pekerjaan Meskipun Menghadapi Kesulitan

No	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
10	Sangat Setuju (SS)	5	27	135	48,20
	Setuju (S)	4	19	76	33,93
	Kurang Setuju (KS)	3	9	27	16,07
	Tidak Setuju (TS)	2	1	2	1,79
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0,00
Jumlah			56	240	100
Interpretasi			Sangat tinggi		

Sumber: Data Olahan Pribadi, 2026

Tabel 4.41 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan” sebanyak 27 orang (48,20%) menanggapi dengan sangat setuju, 19 orang (33,93%) menanggapi dengan setuju, 9 orang (16,07%) menanggapi dengan kurang setuju, 1 orang (1,79%) menanggapi dengan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menanggapi dengan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 240 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pegawai tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.

Berdasarkan hasil uraian dan penjelasan responden terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, maka penulis sajikan rekapitulasi tentang kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis pada tabel 4.42.

Tabel 4.42
Rekapitulasi Mengenai Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah
Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Pernyataan	Skor Ideal	Skor yang Dicapai	Rata-Rata Skor	Interpretasi
1.	Mutu	Pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya dengan baik	$56 \times 5 = 280$	256	245	Sangat tinggi
2.		Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi	$56 \times 5 = 280$	234		
3.	Kuantitas	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi	$56 \times 5 = 280$	246	246	Sangat tinggi
4.	Ketepatan waktu	Pegawai dapat mengatur waktu kerja dengan baik agar tugas selesai tepat waktu	$56 \times 5 = 280$	246	242,5	Sangat tinggi
5.		Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	$56 \times 5 = 280$	239		
6.	Efektivitas penggunaan sumber daya	Pegawai mampu memanfaatkan fasilitas dan saran kerja secara optimal	$56 \times 5 = 280$	242	242,5	Sangat tinggi
7.		Pegawai memanfaatkan teknologi yang tersedia untuk meningkatkan efektivitas kerja	$56 \times 5 = 280$	243		
8.	Mandiri	Pegawai dapat mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	$56 \times 5 = 280$	244	244	Sangat tinggi
9.	Berkomitmen	Pegawai merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan pekerjaan yang pegawai lakukan	$56 \times 5 = 280$	257	248,5	Sangat tinggi

No	Indikator	Pernyataan	Skor Ideal	Skor yang Dicapai	Rata-Rata Skor	Interpretasi
10.		Pegawai tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan	56 x 5 = 280	240		
Jumlah			2.800	2.447	1.468,5	
Rata-Rata			280	244,7	244,75	
Kriteria			Sangat tinggi			

Sumber: Data Diolah Pribadi, 2026

Berdasarkan tabel 4.42 mengenai tanggapan responden untuk variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis, diperoleh skor ideal yaitu 2.800, dengan total skor yang dicapai adalah 2.447, dan rata-rata skor yaitu 244,7. Nilai tertinggi terdapat pada indikator berkomitmen dengan nilai rata-rata 248,5, dan nilai terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dan indikator efektivitas penggunaan sumber daya dengan nilai rata-rata 242,5.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dari keseluruhan jawaban responden direkap untuk dilihat skor jawabannya, sebagai berikut:

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $56 \times 5 \times 10 = 2.800$

Nilai terendah secara keseluruhan : $56 \times 1 \times 10 = 560$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{2.800 - 560}{5} = \frac{2.240}{5} = 448$$

Tabel 4.43
Interpretasi untuk Variabel Kinerja Pegawai

Interval Penilaian	Klasifikasi Nilai
2.353 – 2.800	Sangat Tinggi
1.905 – 2.352	Tinggi
1.457 – 1.904	Sedang
1.009 – 1.456	Rendah
560 – 1.008	Sangat Rendah

Berdasarkan rekapitulasi diatas, nilai yang diperoleh dari tanggapan tentang kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebesar 2.447. Dalam tabel interpretasi angka tersebut berada dalam interval penilaian 2.353 – 2.800. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis berada dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi.

4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1. Pengaruh *Digital Job Training* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui pengaruh variabel *digital job training* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, maka dilakukan analisis data meliputi analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji t. Adapun data-data mengenai *digital job training* dan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis yang sudah penulis rekap dan disajikan pada tabel 4.44.

Tabel 4.44
Tabulasi Data mengenai Pengaruh *Digital Job Training* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Rsp	X_1	Y	X_1^2	Y^2	X_1Y
1	43	45	1849	2025	1935
2	42	46	1764	2116	1932
3	45	49	2025	2401	2205
4	39	40	1521	1600	1560
5	41	44	1681	1936	1804
6	45	47	2025	2209	2115
7	41	49	1681	2401	2009
8	42	49	1764	2401	2058
9	43	47	1849	2209	2021
10	44	48	1936	2304	2112

Rsp	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
11	42	47	1764	2209	1974
12	40	44	1600	1936	1760
13	44	47	1936	2209	2068
14	44	49	1936	2401	2156
15	45	46	2025	2116	2070
16	40	45	1600	2025	1800
17	41	46	1681	2116	1886
18	47	47	2209	2209	2209
19	43	43	1849	1849	1849
20	42	45	1764	2025	1890
21	43	50	1849	2500	2150
22	44	49	1936	2401	2156
23	40	38	1600	1444	1520
24	43	44	1849	1936	1892
25	45	42	2025	1764	1890
26	38	38	1444	1444	1444
27	45	41	2025	1681	1845
28	44	42	1936	1764	1848
29	41	38	1681	1444	1558
30	45	45	2025	2025	2025
31	38	35	1444	1225	1330
32	44	46	1936	2116	2024
33	42	49	1764	2401	2058
34	40	41	1600	1681	1640
35	40	41	1600	1681	1640
36	40	39	1600	1521	1560
37	37	39	1369	1521	1443
38	40	40	1600	1600	1600
39	47	41	2209	1681	1927
40	37	37	1369	1369	1369
41	40	40	1600	1600	1600
42	44	43	1936	1849	1892
43	44	47	1936	2209	2068
44	42	44	1764	1936	1848
45	44	45	1936	2025	1980
46	39	39	1521	1521	1521
47	40	39	1600	1521	1560
48	43	46	1849	2116	1978
49	43	44	1849	1936	1892
50	40	40	1600	1600	1600
51	45	44	2025	1936	1980
52	45	46	2025	2116	2070
53	37	42	1369	1764	1554
54	39	44	1521	1936	1716

Rsp	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
55	38	44	1444	1936	1672
56	37	42	1369	1764	1554
Jumlah	2346	2447	98664	107661	102817

Sumber: Data Diolah Pribadi, 2026

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara *digital job training* dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis dapat menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 rx_1y &= \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 rx_1y &= \frac{56(102.817) - (2.346)(2.447)}{\sqrt{\{56(98.664) - (2.346)^2\}\{56(107.661) - (2.447)^2\}}} \\
 rx_1y &= \frac{5.757.752 - 5.740.662}{\sqrt{(5.525.184 - 5.503.716)(6.029.016 - 5.987.809)}} \\
 rx_1y &= \frac{17.090}{\sqrt{(21.468)(41.207)}} \\
 rx_1y &= \frac{17.090}{\sqrt{884.631.876}} \\
 rx_1y &= \frac{17.090}{29.742,76174} \\
 rx_1y &= 0,57459 \\
 rx_1y &= \mathbf{0,575}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana, diperoleh nilai sebesar 0,575 yang menunjukkan hubungan antara variable *digital job training* dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis. Mengacu pada tabel 3.4 tingkat koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada

interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori hubungan sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa *digital job training* memiliki hubungan sedang dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi adalah positif yang berarti searah. Maka dari itu, semakin baik *digital job training*, maka kinerja pegawai cenderung akan semakin meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar persentase pengaruh *digital job training* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, dan mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar *digital job training* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,575)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,330625 \times 100\%$$

$$\mathbf{Kd = 33,06\%}$$

Dari perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *digital job training* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 33,06% sedangkan 66,94% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *digital job training* mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, sebagai berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,575\sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,575)^2}}$$

$$t = \frac{0,575\sqrt{54}}{\sqrt{1-0,330625}}$$

$$t = \frac{0,575(7,3484692283)}{\sqrt{0,669375}}$$

$$t = \frac{4,2253698063}{0,8181534086}$$

$$t = 5,1645202011$$

$$t = 5,164$$

Dari hasil analisis terdapat t_{hitung} sebesar 5,164, dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ untuk $dk = 56 - 2 = 54$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,674. Dapat diartikan bahwa $t_{hitung} = 5,164 > t_{tabel} = 1,674$, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh antara *digital job training* dengan kinerja pegawai dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya secara parsial *digital job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis.

4.1.4.2. Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui pengaruh variabel *career development* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, maka dilakukan analisis data meliputi analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien

determinasi, dan uji t. Adapun data-data mengenai *career development* dan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis yang sudah penulis rekap dan disajikan pada tabel 4.45.

Tabel 4.45
Tabulasi Data mengenai Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
1	44	45	1936	2025	1980
2	42	46	1764	2116	1932
3	44	49	1936	2401	2156
4	36	40	1296	1600	1440
5	42	44	1764	1936	1848
6	43	47	1849	2209	2021
7	38	49	1444	2401	1862
8	40	49	1600	2401	1960
9	43	47	1849	2209	2021
10	42	48	1764	2304	2016
11	42	47	1764	2209	1974
12	41	44	1681	1936	1804
13	40	47	1600	2209	1880
14	44	49	1936	2401	2156
15	43	46	1849	2116	1978
16	32	45	1024	2025	1440
17	41	46	1681	2116	1886
18	44	47	1936	2209	2068
19	43	43	1849	1849	1849
20	41	45	1681	2025	1845
21	39	50	1521	2500	1950
22	42	49	1764	2401	2058
23	42	38	1764	1444	1596
24	44	44	1936	1936	1936
25	43	42	1849	1764	1806
26	38	38	1444	1444	1444
27	44	41	1936	1681	1804
28	40	42	1600	1764	1680
29	40	38	1600	1444	1520
30	36	45	1296	2025	1620
31	38	35	1444	1225	1330
32	42	46	1764	2116	1932
33	45	49	2025	2401	2205

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
34	38	41	1444	1681	1558
35	39	41	1521	1681	1599
36	42	39	1764	1521	1638
37	39	39	1521	1521	1521
38	39	40	1521	1600	1560
39	35	41	1225	1681	1435
40	39	37	1521	1369	1443
41	40	40	1600	1600	1600
42	42	43	1764	1849	1806
43	43	47	1849	2209	2021
44	41	44	1681	1936	1804
45	39	45	1521	2025	1755
46	39	39	1521	1521	1521
47	43	39	1849	1521	1677
48	45	46	2025	2116	2070
49	42	44	1764	1936	1848
50	41	40	1681	1600	1640
51	41	44	1681	1936	1804
52	44	46	1936	2116	2024
53	33	42	1089	1764	1386
54	36	44	1296	1936	1584
55	34	44	1156	1936	1496
56	32	42	1024	1764	1344
Jumlah	2264	2447	92100	107661	99131

Sumber: Data Diolah Pribadi, 2026

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara *career development* dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis dapat menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut.

$$rx_2y = \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$rx_2y = \frac{56(99.131) - (2.264)(2.447)}{\sqrt{\{56(92.100) - (2.264)^2\}\{56(107.661) - (2.447)^2\}}}$$

$$rx_2y = \frac{5.551.336 - 5.540.008}{\sqrt{(5.157.600 - 5.125.696)(6.029.016 - 5.987.809)}}$$

$$rx_2y = \frac{11.328}{\sqrt{(31.904)(41.207)}}$$

$$rx_2y = \frac{11.328}{\sqrt{1.314.668.128}}$$

$$rx_2y = \frac{11.328}{36.258,35253}$$

$$rx_2y = 0,312425$$

$$rx_2y = \mathbf{0,312}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana, diperoleh nilai sebesar 0,312 yang menunjukkan hubungan antara variable *career development* dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis. Mengacu pada tabel 3.4 tingkat koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 yang termasuk dalam kategori hubungan rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa *career development* memiliki hubungan rendah dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi adalah positif yang berarti searah. Maka dari itu, semakin baik *career development*, maka kinerja pegawai cenderung akan semakin meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar persentase pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, dan mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar *career development* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,312)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,097344 \times 100\%$$

$$\mathbf{Kd = 9,73\%}$$

Dari perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 9,73% sedangkan 90,27% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya yaitu kompetensi pegawai, *work life balance*, dan lain sebagainya.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *career development* mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, sebagai berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,312\sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,312)^2}}$$

$$t = \frac{0,312\sqrt{54}}{\sqrt{1-0,097344}}$$

$$t = \frac{0,312(7,3484692283)}{\sqrt{0,902656}}$$

$$t = \frac{2,2927223992}{0,9500821017}$$

$$t = 2,413183445$$

$$\mathbf{t = 2,413}$$

Dari hasil analisis terdapat t_{hitung} sebesar 2,413, dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ untuk $dk = 56 - 2 = 54$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,674. Dapat diartikan bahwa $t_{hitung} = 2,413 > t_{tabel} = 1,674$, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh antara *career development* dengan kinerja pegawai dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya secara parsial *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis.

4.1.4.3. Pengaruh *Digital Job Training* dan *Career Development* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui pengaruh variabel *digital job training* (X_1) dan *career development* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, maka dilakukan analisis data meliputi analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, dan uji t. Adapun data-data mengenai *digital job training* dan *career development* dan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis yang sudah penulis rekap dan disajikan pada tabel 4.46.

Tabel 4.46
Tabulasi Data mengenai Pengaruh *Digital Job Training* dan *Career Development* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
1	43	44	45	1849	1936	2025	1935	1980	1892
2	42	42	46	1764	1764	2116	1932	1932	1764
3	45	44	49	2025	1936	2401	2205	2156	1980
4	39	36	40	1521	1296	1600	1560	1440	1404
5	41	42	44	1681	1764	1936	1804	1848	1722
6	45	43	47	2025	1849	2209	2115	2021	1935

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
7	41	38	49	1681	1444	2401	2009	1862	1558
8	42	40	49	1764	1600	2401	2058	1960	1680
9	43	43	47	1849	1849	2209	2021	2021	1849
10	44	42	48	1936	1764	2304	2112	2016	1848
11	42	42	47	1764	1764	2209	1974	1974	1764
12	40	41	44	1600	1681	1936	1760	1804	1640
13	44	40	47	1936	1600	2209	2068	1880	1760
14	44	44	49	1936	1936	2401	2156	2156	1936
15	45	43	46	2025	1849	2116	2070	1978	1935
16	40	32	45	1600	1024	2025	1800	1440	1280
17	41	41	46	1681	1681	2116	1886	1886	1681
18	47	44	47	2209	1936	2209	2209	2068	2068
19	43	43	43	1849	1849	1849	1849	1849	1849
20	42	41	45	1764	1681	2025	1890	1845	1722
21	43	39	50	1849	1521	2500	2150	1950	1677
22	44	42	49	1936	1764	2401	2156	2058	1848
23	40	42	38	1600	1764	1444	1520	1596	1680
24	43	44	44	1849	1936	1936	1892	1936	1892
25	45	43	42	2025	1849	1764	1890	1806	1935
26	38	38	38	1444	1444	1444	1444	1444	1444
27	45	44	41	2025	1936	1681	1845	1804	1980
28	44	40	42	1936	1600	1764	1848	1680	1760
29	41	40	38	1681	1600	1444	1558	1520	1640
30	45	36	45	2025	1296	2025	2025	1620	1620
31	38	38	35	1444	1444	1225	1330	1330	1444
32	44	42	46	1936	1764	2116	2024	1932	1848
33	42	45	49	1764	2025	2401	2058	2205	1890
34	40	38	41	1600	1444	1681	1640	1558	1520
35	40	39	41	1600	1521	1681	1640	1599	1560
36	40	42	39	1600	1764	1521	1560	1638	1680
37	37	39	39	1369	1521	1521	1443	1521	1443
38	40	39	40	1600	1521	1600	1600	1560	1560
39	47	35	41	2209	1225	1681	1927	1435	1645
40	37	39	37	1369	1521	1369	1369	1443	1443
41	40	40	40	1600	1600	1600	1600	1600	1600
42	44	42	43	1936	1764	1849	1892	1806	1848
43	44	43	47	1936	1849	2209	2068	2021	1892
44	42	41	44	1764	1681	1936	1848	1804	1722
45	44	39	45	1936	1521	2025	1980	1755	1716
46	39	39	39	1521	1521	1521	1521	1521	1521
47	40	43	39	1600	1849	1521	1560	1677	1720

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
48	43	45	46	1849	2025	2116	1978	2070	1935
49	43	42	44	1849	1764	1936	1892	1848	1806
50	40	41	40	1600	1681	1600	1600	1640	1640
51	45	41	44	2025	1681	1936	1980	1804	1845
52	45	44	46	2025	1936	2116	2070	2024	1980
53	37	33	42	1369	1089	1764	1554	1386	1221
54	39	36	44	1521	1296	1936	1716	1584	1404
55	38	34	44	1444	1156	1936	1672	1496	1292
56	37	32	42	1369	1024	1764	1554	1344	1184
Σ	2346	2264	2447	98664	92100	107661	102817	99131	95102

Sumber: Data Diolah Pribadi, 2026

1. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara *digital job training* (X₁) dan *career development* (X₂) dengan kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis secara bersama-sama.

$$rx_1x_2 = \frac{n(\sum x_1x_2) - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{56(95.102) - (2.346)(2.264)}{\sqrt{\{56(98.664) - (2.346)^2\}\{56(92.100) - (2.264)^2\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{5.325.712 - 5.311.344}{\sqrt{(5.525.184 - 5.503716)(5.157.600 - 5.125.696)}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{14.368}{\sqrt{(21.468)(31.904)}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{14.368}{\sqrt{684.915.072}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{14.3680}{26.170,88214}$$

$$rx^1x^2 = 0,549007$$

$$rx_1x_2 = 0,549$$

Diketahui:

$$rx_1y = 0,575$$

$$rx_2y = 0,312$$

$$rx_1x_2 = 0,549$$

Perhitungan korelasi berganda sebagai berikut:

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{rx_1y^2 + rx_2y^2 - 2(rx_1y)(rx_2y)(rx_1x_2)}{1 - rx_1x_2^2}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{(0,575)^2 + (0,312)^2 - 2(0,575)(0,312)(0,549)}{1 - (0,549)^2}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,330625 + 0,097344 - 0,1969812}{1 - 0,301401}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,2309878}{0,698599}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{0,3306443324}$$

$$rx_1x_2y = 0,5750168105$$

$$rx_1x_2y = 0,575$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana, diperoleh nilai sebesar 0,575 yang menunjukkan hubungan antara variable *digital job training* dan *career development* dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis. Mengacu pada tabel 3.4 tingkat koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 yang termasuk dalam kategori hubungan kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa *digital job training* dan *career*

development secara bersama-sama memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi adalah positif yang artinya searah, maka dari itu, semakin baik *digital job training* dan semakin baik *career development*, maka kinerja pegawai cenderung akan semakin meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar persentase pengaruh *digital job training* dan *career development* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis, dan mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar *digital job training* dan *career development* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,575)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,330625 \times 100\%$$

$$Kd = 33,06\%$$

Dari perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *digital job training* dan *career development* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 33,06% sedangkan 66,94% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya yaitu semangat kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh *digital job training* dan *career development* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis. Adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$n = 56$$

$$\sum X_1 = 2.346$$

$$\sum X_2 = 2.264$$

$$\sum Y = 2.447$$

$$\sum X_1^2 = 98.664$$

$$\sum X_2^2 = 92.100$$

$$\sum Y^2 = 107.661$$

$$\sum X_1 Y = 102.817$$

$$\sum X_2 Y = 99.131$$

$$\sum X_1 X_2 = 95.102$$

Adapun cara menghitung tingkat regresi:

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 98.664 - \frac{(2.346)^2}{56} = 98.664 - 98.280,643 = 383,357$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 92.100 - \frac{(2.264)^2}{56} = 92.100 - 91.530,286 = 569,714$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 107.661 - \frac{(2.447)^2}{56} = 107.661 - 106.925,161 = 735,839$$

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} = 102.817 - \frac{(2.346)(2.447)}{56} = 102.817 - 102.511,821 = 305,179$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} = 99.131 - \frac{(2.264)(2.447)}{56} = 99.131 - 98.928,714 = 202,286$$

$$\sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} = 95.102 - \frac{(2.346)(2.264)}{56} = 95.102 - 94.845,429 = 256,571$$

Menghitung b_1

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(569,714)(305,179) - (256,571)(202,286)}{(383,357)(569,714) - (256,571)^2}$$

$$b_1 = \frac{173.864,748806 - 51.900,721306}{218.403,849898 - 65.828,678041}$$

$$b_1 = \frac{121.964,0275}{152.575,171857}$$

$$b_1 = 0,7993700811$$

$$b_1 = \mathbf{0,799}$$

Menghitung b_2

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(383,357)(202,286) - (256,571)(305,179)}{(383,357)(569,714) - (256,571)^2}$$

$$b_2 = \frac{77.547,754102 - 78.300,081209}{218.403,849898 - 65.828,678041}$$

$$b_2 = \frac{-752,327107}{152.575,171857}$$

$$b_2 = -0,0049308619$$

$$b_2 = \mathbf{-0.005}$$

Menghitung a

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{2.447}{56} - 0,799 \left(\frac{2.346}{56} \right) - (-0,005) \left(\frac{2.264}{56} \right)$$

$$a = 43,70 - 33,47 - (-0,202)$$

$$a = \mathbf{10,432}$$

Dari perhitungan analisis regresi linear berganda dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = 10,432 - 0,005 X_1 + 0,799X_2$. Artinya apabila

nilai X_1 atau *digital job training* bertambah 1 dan nilai X_2 atau *career development* tetap maka nilai Y atau kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,005, dan apabila nilai X_1 atau *digital job training* tetap dan nilai X_2 atau kualitas pelayanan bertambah 1 maka nilai Y atau kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,779. Sementara itu, apabila nilai X_1 atau *digital job training* sebesar 0 dan nilai X_2 atau *career development* sebesar 0 maka nilai Y atau kinerja pegawai adalah sebesar konstanta yaitu 10,432.

4. Uji F

Uji F (anova) bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh *digital job training* dan *career development* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis signifikan. Pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$F = \frac{(0,575)^2 / 2}{1-(0,575^2)/(56-2-1)}$$

$$F = \frac{0,330625/2}{1-0,330625/53}$$

$$F = \frac{0,1653125}{0,669375/53}$$

$$F = \frac{0,1653125}{0,012629717}$$

$$F = 13,0892$$

$$F = 13,09$$

Dari hasil analisis terdapat F_{hitung} sebesar 13,09, dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ untuk $dk = 56 - 2 - 1 = 53$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,17. Dapat diartikan bahwa $F_{hitung} = 13,09 > F_{tabel} = 3,17$, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh antara *digital job training* dan *career development* elayanan dengan kinerja pegawai dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya secara simultan *digital job training* dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Digital Job Training* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk dalam sistem pengembangan kompetensi pegawai di sektor pemerintahan. Pemanfaatan *digital job training* menjadi salah satu strategi modern yang digunakan organisasi publik untuk meningkatkan kemampuan teknis, adaptabilitas, dan kualitas kerja pegawai secara lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan berbasis digital, pegawai dapat mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja, sehingga proses peningkatan kompetensi tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif diketahui bahwa *digital job training* pada Inspektorat Kabupaten Ciamis dalam penilaian baik, diperoleh skor ideal yaitu 2.800, dengan total skor yang dicapai adalah 2.346, dan rata-rata skor yaitu 234,6. Nilai tertinggi terdapat pada indikator dampak organisasi dengan

nilai rata-rata 253, dan nilai terendah terdapat pada indikator interaktivitas dan *engagement* peserta dengan nilai rata-rata 225. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja berbasis digital yang diberikan kepada pegawai telah berjalan dengan cukup efektif dan mampu mendukung peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian baik tersebut mengindikasikan bahwa pegawai merasakan manfaat dari program pelatihan digital yang diselenggarakan, baik dalam hal kemudahan akses pembelajaran, relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan, maupun peningkatan kompetensi kerja yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan koefisien korelasi sederhana dengan nilai 0,575 dinyatakan tingkat keeratan *digital job training* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis adalah sedang, dan berpengaruh sebesar 33,06%. Dengan hasil uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan bahwa *digital job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis. Pengaruh *digital job training* terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis digital memberikan manfaat yang nyata bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, baik dari segi materi, metode pembelajaran, maupun pemanfaatan teknologi, maka semakin Baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Oleh karena itu, *digital job training* perlu terus

ditingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dewanto dan Prasetyo (2024) bahwa:

Digital training juga dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan efektif, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, digital training dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diyah Nia Anisah (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan *online* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan merupakan upaya terencana untuk memfasilitasi pegawai dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Dalam konteks pelatihan online, proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara efektif apabila dirancang dengan baik. Kompetensi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

4.2.2. Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Career development atau pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan pegawai memiliki arah, kesempatan, dan tahapan yang jelas dalam perjalanan profesionalnya. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup peningkatan kompetensi, penugasan yang

menantang, pelatihan berkelanjutan, hingga pemberian peluang berpartisipasi dalam proses organisasi. Dalam konteks organisasi modern, pengembangan karir dipandang sebagai investasi strategis untuk memastikan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, tuntutan teknologi, serta dinamika peraturan yang semakin kompleks.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif diketahui bahwa *career development* pada Inspektorat Kabupaten Ciamis dalam penilaian baik, diperoleh skor ideal yaitu 2.800, dengan total skor yang dicapai adalah 2.264, dan rata-rata skor yaitu 226,4. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kepuasan dan motivasi pegawai dengan nilai rata-rata 237, dan nilai terendah terdapat pada indikator mentoring dan pembimbingan dengan nilai rata-rata 220. Hasil tersebut menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam mendukung dan memfasilitasi pengembangan karir pegawai telah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini tercermin dari adanya kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas, serta mendapatkan peluang pengembangan karir sesuai dengan kemampuan dan kinerja yang dimiliki. Dengan pengembangan karir yang baik, pegawai diharapkan semakin termotivasi untuk meningkatkan profesionalisme dan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan koefisien korelasi sederhana dengan nilai 0,312 dinyatakan tingkat keeratan *career development* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis adalah lemah, dan berpengaruh sebesar 9,73%. Dengan hasil uji hipotesis (uji t)

dapat disimpulkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis. *Career development* berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Ketika pegawai melihat adanya peluang untuk berkembang dan mencapai jenjang karier yang lebih baik, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, program pengembangan karier juga membantu pegawai dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme kerja. Pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan perhatian terhadap pengembangan karier pegawainya akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Pegawai yang merasa memperoleh dukungan dalam pengembangan karier cenderung memiliki komitmen yang lebih Baik terhadap organisasi dan berusaha memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, Inspektorat Kabupaten Ciamis perlu terus mengoptimalkan program pengembangan karier melalui pelatihan, mentoring, pembimbingan, promosi jabatan yang objektif, serta kesempatan pengembangan kompetensi agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Syahputra dan Tanjung (2020:285) bahwa “Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memerlukan program pengembangan karier. Program pengembangan

karier yang tepat akan menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Meningkatnya semangat dan kegairahan untuk bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renia Rani Safitri (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Padang (Unit Departemen SDM). Adanya kesempatan pengembangan karier mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, komitmen, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang melihat adanya prospek jenjang karier yang jelas akan terdorong untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta mencapai target organisasi secara efektif.

4.2.3. Pengaruh *Digital Job Training* dan *Career Development* Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Ciamis

Dalam era perkembangan teknologi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin Baik, organisasi dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten, produktif, dan adaptif terhadap perubahan. Salah satu upaya strategis yang dapat ditempuh adalah melalui *digital job training* dan *career development*. *Digital job training* menyediakan platform pembelajaran berbasis teknologi untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis pegawai secara fleksibel, sedangkan *career development* memfokuskan pada perencanaan jalur karir, pengembangan kompetensi, dan pemberian peluang pertumbuhan profesional yang sistematis. Kombinasi kedua pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan

kemampuan, motivasi, dan komitmen pegawai, sehingga kinerjanya dapat lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif diketahui bahwa kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis dalam penilaian sangat tinggi, diperoleh skor ideal yaitu 2.800, dengan total skor yang dicapai adalah 2.447, dan rata-rata skor yaitu 244,7. Nilai tertinggi terdapat pada indikator berkomitmen dengan nilai rata-rata 248,5, dan nilai terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dan indikator efektivitas penggunaan sumber daya dengan nilai rata-rata 242,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang sangat baik ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang optimal, tepat waktu, serta memiliki komitmen yang Baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan koefisien korelasi berganda dengan nilai 0,575 dinyatakan tingkat keeratan *digital job training* dan *career development* terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis adalah sedang, dan berpengaruh sebesar 33,06%. Dengan hasil uji hipotesis (uji F) dapat disimpulkan bahwa *digital job training* dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Ciamis. *Digital job training* memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai melalui proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi digital. Melalui

pelatihan tersebut, pegawai dapat memperoleh informasi dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Sementara itu, *career development* memberikan arah dan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, meningkatkan kemampuan profesional, serta mencapai jenjang karier yang lebih baik sesuai dengan kinerja dan kompetensinya. Pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja saja tidak cukup tanpa adanya kesempatan untuk berkembang dalam karier. Sebaliknya, pengembangan karier juga akan lebih efektif apabila didukung oleh peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kombinasi antara *digital job training* dan *career development* mampu menciptakan pegawai yang lebih kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Febrianto (2025:23) bahwa “Pelatihan berbasis digital dan *career development* merupakan dua pilar penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan berbasis digital memberikan sarana pembelajaran modern dan fleksibel”. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Tiara Sari (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan *online* dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dealer Antar Pulau Cimamere. Pelatihan online yang dilaksanakan secara efektif mampu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pemanfaatan teknologi digital, sementara pengembangan karier

memberikan motivasi kepada pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerja karena adanya kesempatan untuk berkembang dan memperoleh jenjang karier yang lebih baik. Sinergi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan online dan motivasi yang timbul dari pengembangan karier akan mendorong pegawai bekerja lebih produktif, efektif, dan berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.